HANDEL & DIENSTEN & INDUSTRIE
Sociaal Secretariaat

Wat u zeker moet weten over aanwerven, tewerkstellen en ontslaan.

Gids

voor de

werkgever

2018

Inhoud

1.Formaliteiten bij de tewerkstelling van personeel 2
2.Kinderbijslag 4
3. Stimulansen voor de tewerkstelling in Brussel 5
4. Stimulansen voor de tewerkstelling in Vlaanderen 10
5. Stimulansen voor de tewerkstelling in Wallonië 15
6. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst 20
7. Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 26
8. De volledige werkloosheid 27
9. De toegelaten arbeid voor gepensioneerden 29
10. Taalgebruik in de onderneming 31
11. Nachtarbeid 32
12. Arbeidsduur 33
13. De overeenkomst alternerende opleiding 34
14. De studentenovereenkomst 36
15. Deeltijdse arbeid 39
16. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur 41
17. Het ondernemerschapstraject 42
18. De bedrijfsvoorheffing 44
19. De loonbeslaggrenzen 51
20. Werkkledij 52
21. Beroepsverplaatsingen met de eigen wagen 53
22. Het privégebruik van een bedrijfswagen 54
23. Vervoerskosten voor het woon-werkverkeer 58
24. het gewaarborgd minimum maandinkomen 60
25. De wettelijke feestdagen 61
26. Klein verlet 62
27. Jaarlijkse vakantie 64
28. Ziekte en gewaarborgd loon 67
29. Het moederschapsverlof 68
30. De tijdelijke werkloosheid 70
31. Het educatief verlof 73
32. het tijdskrediet en de thematische verloven 75

1.Formaliteiten bij de tewerkstelling van personeel

Bij het tewerkstellen van personeel dienen de volgende formaliteiten in acht genomen te worden:

Aansluiting bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ): wanneer u personeel aanwerft, bent u verplicht om uw onderneming als werkgever te laten identificeren bij de RSZ. U ontvangt dan een RSZ-nummer en –categorie. Op basis van de bekomen RSZ-categorie zal de hoogte van de socialezekerheidsbijdragen bepaald worden.

Verplicht uniek ondernemingsnummer: dit nummer moet verplicht vermeld worden op alle documenten en in alle contacten met de overheid.

Verplicht vestigingseenheidsnummer: iedere onderneming krijgt voor iedere vestiging (exploitatiezetel) een vestigingseenheidsnummer toegewezen (zelfs als er maar 1 vestiging is). Dit nummer moet meegegeven worden voor iedere werknemer op de DMFA-aangifte.

Onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (Dimona-aangifte): iedere in- en uitdiensttreding van een werknemer moet onmiddellijk en op elektronische wijze worden meegedeeld aan de RSZ. De indienst melding moet gebeuren vóór het begin van de tewerkstelling. Bij het tewerkstellen van personeel zonder een voorafgaandelijke Dimona-aangifte zal de RSZ ambtshalve een forfaitaire solidariteitsbijdrage opleggen. Daarnaast gelden er hoge administratieve geldboeten en strafsancties voor het niet (tijdig) uitvoeren van de Dimona-aangifte.

Vaststellen van het bevoegde paritair comité: iedere werkgever die bezoldigd personeel tewerkstelt, valt onder de bevoegdheid van een paritair comité (PC). Het PC bepaalt de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers. Het is afhankelijk van de hoofdactiviteit van het bedrijf en kan niet vrij gekozen worden. Het paritair comité kan verschillend zijn voor de arbeiders en de bedienden.

Aansluiting bij een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk: iedere werkgever die personeel tewerkstelt, dient een interne preventieadviseur aan te stellen. Daarnaast dient de werkgever aan te sluiten bij een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Deze dienst moet de werkgever bijstaan om een globaal preventieplan op te stellen en voert een risicoanalyse van het bedrijf uit. Bij deze dienst laat u uw werknemers de verplichte medische onderzoeken ondergaan. Aansluiting bij een dergelijke dienst is verplicht. Welke medische onderzoeken verplicht zijn en op welk tijdstip is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer, de risicoklasse van het bedrijf en de uit te voeren taken.

Aansluiting bij een kinderbijslagfonds: iedere werkgever moet verplicht aansluiten bij een kinderbijslagfonds, zelfs indien geen van de werknemers recht heeft op kinderbijslag.

Afsluiten van een arbeidsongevallenverzekering: de werkgever is verplicht om een verzekeringspolis voor arbeidsongevallen af te sluiten. Dit moet gebeuren vóór het begin van de tewerkstelling.

Facultatieve afsluiting van een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid voor werkgevers: deze niet-verplichte verzekering dekt de schade die de werknemer aan derden zou veroorzaken en waarvoor de werkgever aansprakelijk is. De werkgever kan deze verzekering zelf via een makelaar afsluiten.

Aansluiting bij een sociaal secretariaat: een werkgever is vrij om al dan niet aan te sluiten bij een sociaal secretariaat. Gezien de complexiteit van de wetgeving is het merendeel van de werkgevers bij

een sociaal secretariaat aangesloten. De benaming sociaal secretariaat is voorbehouden aan de door de overheid erkende sociaal secretariaten die aan een aantal strikte kwaliteitseisen voldoen. Het erkend sociaal secretariaat treedt op als gevolmachtigde van de werkgever tegenover de officiële instanties en levert alle noodzakelijke documenten met betrekking tot de loonadministratie.

Het opmaken en bijhouden van sociale documenten:

- Een individuele rekening: de werkgever moet jaarlijks een individuele rekening afleveren aan de werknemers met daarin een overzicht van hun loon- en prestatiegegevens van het afgelopen jaar;
- Het arbeidsreglement: de werkgever moet een arbeidsreglement opstellen en invoeren via een specifieke procedure. Het goedgekeurde arbeidsreglement dient te worden geregistreerd bij de Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten;
- Het personeelsregister: het vroegere papieren personeelsregister werd vervangen door een elektronisch register. Sommige werkgevers die personeel op verschillende plaatsen tewerkstellen, moeten nog zelf op die locaties een vereenvoudigd papieren register bijhouden. Dit papieren register moet 5 jaar worden bewaard.

Het opmaken van een arbeidsovereenkomst: het opstellen van een schriftelijke arbeidsovereenkomst is niet noodzakelijk indien de werknemer voltijds wordt tewerkgesteld voor onbepaalde duur. Dit is echter wel noodzakelijk voor tewerkstellingen van bepaalde duur, maar ook indien de tewerkstelling deeltijds is. Ook studentenovereenkomsten moeten steeds schriftelijk worden opgesteld.

Onthaal van nieuwe werknemers: de werkgever moet de nieuwe werknemers bij het onthaal de nodige instructies en vorming geven betreffende veiligheid en welzijn op het werk. Hij moet hiervan een schriftelijke verklaring opstellen waaruit blijkt dat deze verplichting werd nageleefd.

Wettelijke controles: de werkgever is verplicht om arbeidsmiddelen en technische installaties te laten controleren door erkende en bevoegde instanties volgens diverse wetgevingen. Eveneens zijn er verschillende verplichte risicoanalyses uit te voeren. Zo kan de veiligheid op de arbeidsplaats verbeterd worden.

2.Kinderbijslag

KRAAMGELD

De bijslagtrekkende kan voor kinderen die recht geven op kinderbijslag kraamgeld aanvragen vanaf de 6e maand van de zwangerschap. De uitbetaling ervan kan bekomen worden 2 maanden vóór de vermoedelijke geboortedatum. Het kraamgeld bedraagt:

- 1.247,58 EUR voor 1e geboorte (of voor elk kind uit een meerlingenzwangerschap);
- 938,66 EUR voor 2e geboorte en elke volgende geboorte.

ADOPTIEPREMIE

De adoptiepremie per geadopteerd kind bedraagt 1.247,58 EUR.

KINDERBIJSLAG

Het kinderbijslagfonds van de werkgever betaalt de rechthebbende werknemer maandelijks een bedrag aan kinderbijslag indien volgende voorwaarden zijn vervuld:

- Er is een band tussen de rechthebbende werknemer en het rechtgevende kind;
- De bijslag wordt toegekend tot 31 augustus van het jaar waarin het kind 18 jaar wordt (mindervalide kinderen: tot 21 jaar), tenzij het gaat om een leerling, stagiair, student of werkzoekende schoolverlater. In dat geval krijgt men bijslag tot het kind 25 jaar wordt;
- Het kind moet in principe in België verblijven;
- Het maximale inkomen van het kind > 16 jaar: 541,09 EUR per maand.

Hieronder vindt u een overzicht van de basiskinderbijslag en enkele van de mogelijke bijzondere toeslagen:

Basiskinderbijslag
1e kind: 92,09 EUR 2e kind: 170,39 EUR 3e kind en volgende kinderen: 254,40 EUR
Bijkomende sociale toeslagen
Voor kinderen van invalide werknemers: 1e kind: 100,86 EUR 2e kind: 29,06 EUR 3e kind en volgende kinderen - ander gezin: 5,10 EUR 3e kind en volgende kinderen – éénoudergezin: 23,43 EUR
Voor kinderen van gepensioneerden en langdurig werklozen: 1e kind: 46,88 EUR 2e kind: 29,06 EUR 3e kind en volgende kinderen - ander gezin: 5,10 EUR 3e kind en volgende kinderen – éénoudergezin: 23,43 EUR
Toeslag eenoudergezin met laag inkomen
1e kind: 46,88 EUR 2e kind: 29,06 EUR 3e kind en volgende kinderen: 23,43 EUR
Bijkomende toeslag voor kind jonger dan 21 jaar met een handicap of aandoening
De toeslag is afhankelijk van de ernst van de gevolgen van de handicap of aandoening

LEEFTIJDSBIJSLAG

De kinderbijslag wordt verhoogd met een leeftijdsbijslag wanneer het kind de leeftijd van 6, 12 en 18 jaar bereikt.

3. Stimulansen voor de tewerkstelling in Brussel

Bij de aanwerving van bepaalde werknemers kan de werkgever een aanzienlijke vermindering van de socialezekerheidsbijdragen genieten. Momenteel zijn er drie soorten voordelen:

- Een beperkte structurele RSZ-vermindering: in het kader van de taxshift daalt het basistarief aan werkgeversbijdragen van 30% naar 25% vanaf 1 januari 2018. Dit gaat evenwel ten koste van de structurele vermindering die tot 31 december 2017 van toepassing was. Vanaf 1 januari 2018 ontvangt de werkgever enkel nog een beperkte structurele vermindering van bijdragen voor werknemers met een laag loon (voltijds brutokwartaalloon < 8.850 EUR). Voor alle werknemers die meer verdienen, geniet de werkgever geen structurele vermindering meer. Voor Sociale Maribel-werkgevers en beschutte werkplaatsen geldt een andere berekeningswijze;
- Te cumuleren met maximaal 1 van de volgende doelgroepverminderingen, zijnde de vermindering voor oudere werknemers, de vermindering voor eerste aanwervingen, de vermindering voor collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek of de vermindering voor mentors;
- Werkuitkering.

Het totale verminderingsbedrag aan structurele vermindering en doelgroepvermindering wordt steeds beperkt tot de basiswerkgeversbijdragen.

De hieronder vermelde bedragen zijn forfaitaire bedragen die enkel gelden bij een voltijdse en volledige tewerkstelling. In geval van een deeltijdse of onvolledige tewerkstelling worden ze verhoudingsgewijs verminderd.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR OUDERE WERKNEMERS

Er wordt een doelgroepvermindering toegekend voor oudere werknemers wanneer het refertekwartaalloon van de betrokken werknemer niet meer bedraagt dan 10.500 EUR.

Het bedrag van de vermindering varieert in functie van de leeftijd van de werknemer:

Leeftijd	Bedrag vermindering
55 jaar op de laatste dag van het kwartaal	400 EUR per kwartaal
58 jaar op de laatste dag van het kwartaal	1.000 EUR per kwartaal
62 jaar op de laatste dag van het kwartaal tot aan de pensioenleeftijd	1.500 EUR per kwartaal

Aan de toepassing van deze doelgroepvermindering zijn geen verdere specifieke formaliteiten verbonden. Het bereiken van de bovenvermelde leeftijd opent automatisch het recht op de vermindering.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR EERSTE AANWERVINGEN

Om voor deze doelgroepvermindering in aanmerking te komen, mag de werkgever geen werknemers meer in dienst gehad hebben sedert tenminste 4 opeenvolgende kwartalen die het kwartaal van indienstneming voorafgaan, tenzij dienstboden, leercontracten, stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd, studenten met solidariteitsbijdrage, jongeren tot 31 december van het jaar dat zij 18 worden of gelegenheidswerknemers in de tuinbouw.

Is deze voorwaarde vervuld, dan zal de RSZ nagaan of de werkgever samen met andere werkgevers geen zelfde "technische bedrijfseenheid" uitmaakt. Er wordt hierbij rekening gehouden met een aantal sociaaleconomische criteria (bijvoorbeeld hetzelfde personeel, dezelfde zaakvoerder/bestuurder, dezelfde locatie, gelijksoortige activiteiten, bedrijfsmateriaal, benaming, contactinfo…). De aangeworven werknemer mag immers geen werknemer vervangen die in de loop van de 12 maanden (dag op dag) voorafgaand aan het kwartaal van indiensttreding in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam was.

Er gelden geen specifieke voorwaarden waaraan de nieuw aangeworven werknemers vóór hun aanwerving moeten voldoen.

De werkgever beschikt over 20 kwartalen vanaf de aanwerving van de werknemer waarbinnen hij de doelgroepvermindering kan opnemen. Hij kan dus de meest interessante kwartalen kiezen, namelijk diegene waarin de werknemer het meeste uren werkt. De effectieve fysieke aanwezigheid van het aantal werknemers is vereist gedurende alle kwartalen.
Voor de eerste aanwerving geniet de werkgever van de RSZ een forfaitair bedrag van 36,45 EUR per kwartaal als tussenkomst in de administratiekosten bij een erkend sociaal secretariaat.

Aanwervingen vanaf 2017

Aanwerving	RSZ-vermindering	Periode van vermindering
eerste werknemer	Volledige vrijstelling basisbijdragen	Onbeperkt
tweede werknemer	1.550 EUR per kwartaal 1.050 EUR per kwartaal 450 EUR per kwartaal	Maximaal 5 kwartalen Maximaal 4 kwartalen Maximaal 4 kwartalen
derde werknemer	1.050 EUR per kwartaal 450 EUR per kwartaal	Maximaal 9 kwartalen Maximaal 4 kwartalen
vierde werknemer	1.050 EUR per kwartaal 450 EUR per kwartaal	Maximaal 9 kwartalen Maximaal 4 kwartalen
vijfde werknemer	1.050 EUR per kwartaal 450 EUR per kwartaal	Maximaal 9 kwartalen Maximaal 4 kwartalen
zesde werknemer	1.050 EUR per kwartaal 450 EUR per kwartaal	Maximaal 9 kwartalen Maximaal 4 kwartalen

DOELGROEPVERMINDERING VOOR MENTORS

Er is een specifieke doelgroepvermindering van toepassing voor werkgevers die een mentor aanwijzen voor de professionele omkadering van stagiairs (welbepaalde leerlingen, leerkrachten, jonge werkzoekenden en jonge cursisten).

De mentor moet een werknemer zijn die tenminste 5 jaar beroepservaring heeft en die een mentoropleiding heeft gevolgd.

De werkgever zal zijn engagement in een specifieke verbintenis met de opleidingsinstelling moeten concretiseren (onder andere het aantal aangeboden uren, spreiding in de tijd, omkaderingsafspraken…), tenzij de stagiairs of leerlingen gekend zijn bij de RSZ via de DMFA- of DIMONA-aangifte.

Het bedrag van de doelgroepvermindering bedraagt 800 EUR per kwartaal en per mentor. Het aantal mentors waarvoor de doelgroepvermindering kan worden toegepast is beperkt en hangt af van het aantal begeleide personen behorende tot de doelgroepen.

Om deze vermindering te mogen toepassen, is de werkgever wel verplicht om een aantal bewijsstukken te bezorgen aan de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de FOD WASO (van hieruit worden de gegevens dan doorgestuurd naar de RSZ). Meer bepaald gaat het om volgende stukken:

- Een kopie van de eventuele overeenkomst;
- Een lijst van de mentors die door de werkgever tewerkgesteld worden;
- Voor elke mentor het bewijs van minimale praktijkervaring;
- Voor elke mentor een kopie van het getuigschrift mentor.

DOELGROEPVERMINDERING COLLECTIEVE ARBEIDSDUURVERMINDERING EN VIERDAGENWEEK

ARBEIDSDUURVERMINDERING		
Arbeidsduurvermindering	**Bedrag van vermindering**	**Periode van vermindering**
Invoering van 37 uur/week	400 EUR per kwartaal	Kwartaal na invoering gedurende 8 kwartalen
Invoering van 36 uur/week	400 EUR per kwartaal	Kwartaal na invoering gedurende 12 kwartalen
Invoering van 35 uur/week	400 EUR per kwartaal	Kwartaal na invoering gedurende 16 kwartalen
VIERDAGENWEEK		
Vierdagenweek	**Bedrag van vermindering**	**Periode van vermindering**
Invoering vierdagenweek	400 EUR per kwartaal	Kwartaal na invoering gedurende 4 kwartalen

Indien de invoering van de vierdagenweek tegelijk gepaard gaat met een arbeidsduurvermindering, dan bedraagt de forfaitaire vermindering 1.000 EUR per werknemer. Daarna geldt de doelgroepvermindering voor arbeidsduurvermindering (400 EUR) in functie van het aantal uren werktijdverkorting voor de nog resterende kwartalen.

WERKNEMERSVERMINDERING VOOR HERSTRUCTURERING

Sinds 01/01/2017 is de patronale doelgroepvermindering herstructurering afgeschaft, de werknemersvermindering bestaat nog wel.

Er wordt een vermindering van de persoonlijke RSZ-bijdragen voorzien voor de werknemer die in het bezit is van een verminderingskaart herstructureringen en in dienst wordt genomen door een nieuwe werkgever.

Deze forfaitaire vermindering bedraagt voor een voltijdse werknemer 133,33 EUR per maand en wordt toegekend voor de tewerkstellingen gelegen in de periode vanaf de eerste tewerkstelling aangevat met een geldige verminderingskaart herstructureringen tot het einde van het tweede kwartaal volgend op de begindatum van die eerste tewerkstelling (voor maximaal 3 kwartalen).

Voor arbeiders wordt het bedrag van 133,33 EUR vermenigvuldigd met 1,08 en voor deeltijdse prestaties worden deze bedragen geproratiseerd. Deze vermindering ten voordele van de werknemer mag slechts toegepast worden voor zover het refertemaandloon van de werknemer een bepaalde loongrens niet overschrijdt:

- Bij werknemers jonger dan 30 jaar mag het refertemaandloon niet hoger zijn dan 2.346,00 EUR;
- Bij werknemers van minstens 30 jaar mag het refertemaandloon niet hoger zijn dan 4.556,36 EUR.

ACTIVA BRUSSELS

Vanaf 1 oktober 2017 werd de maatregel activa Brussels ingevoerd. Deze maatregel bestaat uit 2 luiken, de generieke activa en de verhoogde activa voor verminderde arbeidsgeschiktheid.

De generieke Activa richt zich op Brusselse werknemers die aan onderstaande voorwaarden voldoen:

- wonen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- op het ogenblik van de aanvraag of op de dag vóór de indiensttreding in de periode van de afgelopen 18 maanden gedurende 1 jaar (312 dagen) ingeschreven zijn bij actiris als niet-werkend werkzoekend;
- aangeworven zijn met een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst van minstens 6 maanden;
- niet meer voltijds of deeltijds leerplichtig zijn;
- de pensioengerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt.

Bepaalde werknemers werden vrijgesteld van de minimale werkloosheidsvoorwaarde:

- jonger dan 30 jaar en geen getuigschrift van het hoger secundair onderwijs bezit;
- 57 jaar of ouder is;
- een inschakelingscontract heeft afgerond;
- een overeenkomst artikel 60 of 61 heeft afgerond (tewerkstelling door een OCMW);
- een overeenkomst in het kader van de sociale inschakelingseconomie ECOSOC heeft afgerond (DSP/SINE);
- een overeenkomst in het kader van een vormende tewerkstelling voor jongeren heeft afgerond;
- gedurende minstens 6 maanden in het kader van een First-stage tewerkgesteld was;
- gedurende minstens 6 maanden in het kader van een IBO/FPI-E tewerkgesteld was;
- met succes een beroepsopleiding heeft afgerond;
- een alternerende opleiding met succes heeft afgerond;
- werd ontslagen wegens de schrapping van een gesco-arbeidsplaats;
- het slachtoffer is geweest van een faillissement of ontslagen werd n.a.v. een herstructurering of vereffening van een onderneming.

NB: Bepaalde periodes worden gelijkgesteld met een periode van inschrijving als niet-werkende werkzoekende, met name periodes van tewerkstelling in het kader van een DSP, artikel 60, DSP/SINE, IBO/FPI-E enz.

Het voordeel bestaat uit een netto-tussenkomst die maandelijks in mindering wordt gebracht.

Periode	Maandelijkse tussenkomst (voor voltijdse werknemers)
Maand aanwerving +5	€ 350
12 volgende maanden	€ 800
12 volgende maanden	€ 350

Daarnaast bestaat de verhoogde Activa voor verminderde arbeidsgeschiktheid, deze richt zich op Brusselse werknemers die aan onderstaande voorwaarden voldoen:

- wonen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- ingeschreven zijn bij actiris als niet- werkend werkzoekend;
- verminderd arbeidsgeschikt zijn (meer info hieronder);
- niet meer voltijds of deeltijds leerplichtig zijn;
- de pensioengerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt.

Personen met een verminderde arbeidsgeschikheid zijn o.a.:

- voldoen aan de medische voorwaarden om een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming te genieten;
- als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn bij een werkgever die onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven (PC 327);
- een handicap hebben en het recht openen op een verhoogde kinderbijslag op basis van lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66%;
- in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de FOD Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen
- toegelaten worden tot de PHARE (Service Personnes Handicapées Autonomie Recherchéé) of gebruik maken van de maatregelen van VAPH (Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap);
- blijvende arbeidsongeschiktheid vertonen van minstens 33%, vastgesteld door een erkende geneesheer van RVA .

Het voordeel bestaat uit een netto-tussenkomst die maandelijks in mindering wordt gebracht.

Periode	Maandelijkse tussenkomst (voor voltijdse werknemers)
Maand aanwerving +11	€ 750
24 volgende maanden	€ 600

Teneinde één van beide verminderingen te kunnen genieten, moeten er een aantal formaliteiten worden vervuld. Het belangrijkste voor u als werkgever is dat de werknemer een activakaart heeft aangevraagd, dat er een bijlage bij de arbeidsovereenkomst werd opgemaakt en dat er maandelijks een ASR-aangifte wordt opgemaakt.

Beide maatregelen kunnen in bepaalde gevallen gecombineerd worden met een aanmoedigingssteun voor opleidingen en dit voor maximaal € 5.000.

Om hier recht op te hebben moet aan volgende voorwaarden voldaan zijn:

- aan de voorwaarden van activa brussels voldoen;
- jonger zijn dan 30 jaar;
- geen getuigschrift hoger secundair onderwijs bezitten;
- aangeworven zijn met een voltijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur;
- de keuze van de opleiding gebeurt in overleg met de werknemer en in functie van zijn behoeften;
- de opleiding is opgenomen in de lijst van opleidingen voor Betaald Educatief Verlof.

4. Stimulansen voor de tewerkstelling in Vlaanderen

Bij de aanwerving van bepaalde werknemers kan de werkgever een aanzienlijke vermindering van de socialezekerheidsbijdragen of in sommige gevallen een premie genieten. Momenteel zijn er drie soorten voordelen:

- Een beperkte structurele RSZ-vermindering: in het kader van de taxshift daalt het basistarief aan werkgeversbijdragen van 30% naar 25% vanaf 1 januari 2018. Dit gaat evenwel ten koste van de structurele vermindering die tot 31 december 2017 van toepassing was. Vanaf 1 januari 2018 ontvangt de werkgever enkel nog een beperkte structurele vermindering van bijdragen voor werknemers met een laag loon (voltijds brutokwartaalloon < 8.850 EUR). Voor alle werknemers die meer verdienen, geniet de werkgever geen structurele vermindering meer. Voor Sociale Maribel-werkgevers en beschutte werkplaatsen geldt een andere berekeningswijze;
- Te cumuleren met maximaal 1 van de volgende doelgroepverminderingen, zijnde de vermindering voor oudere werknemers, de vermindering voor eerste aanwervingen, de vermindering voor jonge werknemers, de vermindering voor collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek of de vermindering voor mentors;
- Premies als incentive voor het aanwerven van bepaalde doelgroepen van werknemers, zoals de premie voor aanwerving van langdurig werklozen.

DOELGROEPVERMINDERING OUDERE WERKNEMERS

Werknemers vanaf 55 jaar en een refertekwartaalloon van maximaal 13.400 EUR geven recht op een vermindering van de RSZ-bijdragen tot hun pensioenleeftijd.

Aan de toepassing van deze doelgroepvermindering zijn geen verdere specifieke formaliteiten verbonden. Het voldoen aan de leeftijdsvereiste opent automatisch het recht op de vermindering.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de zittende werknemers en de aanwerving van oudere niet-werkende werkzoekenden:

Zittende werknemers vanaf 55 jaar

Leeftijd	Bedrag vermindering per kwartaal
Minstens 55 en jonger dan 60 (op de laatste dag van het kwartaal)	600 EUR
Minstens 60 (op de laatste dag van het kwartaal)	1.150 EUR

Aanwerving niet-werkende werkzoekende vanaf 55 jaar
De aanwerving van een niet-werkende werkzoekende van minstens 55 jaar geeft recht op een verhoogde bijdragevermindering gedurende 8 kwartalen:

- 1.150 EUR per kwartaal voor werkzoekende vanaf 55 jaar;
- 1.500 EUR per kwartaal voor werkzoekende vanaf 60 jaar (tot wettelijke pensioenleeftijd).

Volgende voorwaarden dienen vervuld te zijn om aanspraak te kunnen maken op de doelgroepvermindering voor de aangeworven werknemer:

- Werknemer is minstens 55 jaar en heeft de wettelijke pensioenleeftijd niet bereikt op de laatste dag van het aanwervingskwartaal;
- Bij indiensttreding 1 dag ingeschreven als niet-werkende werkzoekende bij de VDAB (via mijn loopbaan);

- Refertekwartaalloon < 13.400 EUR;
- Aangeworven vanaf 1 juli 2016 op een vestiging in het Vlaamse Gewest;
- Gedurende de 4 kwartalen voor het kwartaal van indiensttreding niet tewerkgesteld bij de werkgever die de vermindering vraagt.

Na afloop van de 8 kwartalen gaat de doelgroepvermindering nieuwe aanwerving niet-werkende werkzoekende vanaf 55 jaar automatisch over in de vermindering voor oudere (zittende) werknemers.

Het totale verminderingsbedrag van de doelgroepvermindering wordt steeds beperkt tot de basiswerkgeversbijdragen.

De vermelde verminderingsbedragen zijn forfaitaire bedragen die enkel gelden bij een voltijdse en volledige tewerkstelling. In geval van een deeltijdse of onvolledige tewerkstelling worden ze verhoudingsgewijs verminderd.

PREMIE VOOR AANWERVING LANGDURIG WERKLOZEN (de aanwervingsincentive)

Deze premie wordt toegekend door het Vlaams Departement Werk en Sociale Economie (WSE), binnen de perken van de jaarlijks goedgekeurde begroting, wanneer aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- Aanwerving ten vroegste vanaf 01/01/2017;
- Van een niet-werkende werkzoekende van minstens 25 jaar maar geen 55 jaar;
- Die bij indiensttreding minstens 2 jaar is ingeschreven bij de VDAB als niet-werkende werkzoekende;
- Aanwerving met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur;
- In een exploitatiezetel in het Vlaamse Gewest.

In principe kan de premie enkel toegekend worden wanneer er een aanwerving met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur plaatsvindt. Er kan een uitzondering worden toegekend wanneer de werkgever kan aantonen dat er binnen zijn onderneming of de sector een gebruik bestaat van aanwerving met overeenkomsten van bepaalde duur.

De premie wordt in 2 schijven toegekend: een eerste schijf van 1.250 EUR bij aanwerving, een tweede schijf van 3.000 EUR na één jaar tewerkstelling.

Voor deeltijdse werknemers wordt het bedrag van de premie berekend in verhouding tot hun contractueel tewerkstellingspercentage.

De premie moet binnen de 3 maanden na de aanwerving aangevraagd worden via een online applicatie bij het Vlaams Departement WSE. Na het verstrijken van de termijn van 3 maanden kan er geen aanvraag meer ingediend worden.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR EERSTE AANWERVINGEN

Om voor deze doelgroepvermindering in aanmerking te komen, mag de werkgever geen werknemers meer in dienst gehad hebben sedert tenminste 4 opeenvolgende kwartalen die het kwartaal van indienstneming voorafgaan, tenzij dienstboden, leercontracten, stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd, studenten met solidariteitsbijdrage, jongeren tot 31 december van het jaar dat zij 18 worden of gelegenheidswerknemers in de tuinbouw.

Is deze voorwaarde vervuld, dan zal de RSZ nagaan of de werkgever samen met andere werkgevers geen zelfde “technische bedrijfseenheid” uitmaakt. Er wordt hierbij rekening gehouden met een

aantal sociaaleconomische criteria (bijvoorbeeld hetzelfde personeel, dezelfde zaakvoerder/bestuurder, dezelfde locatie, gelijksoortige activiteiten, bedrijfsmateriaal, benaming, contactinfo…).
De aangeworven werknemer mag immers geen werknemer vervangen die in de loop van de 12 maanden (dag op dag) voorafgaand aan het kwartaal van indiensttreding in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam was.

Er gelden geen specifieke voorwaarden waaraan de nieuw aangeworven werknemers vóór hun aanwerving moeten voldoen.

De werkgever beschikt over 20 kwartalen vanaf de aanwerving van de werknemer waarbinnen hij de doelgroepvermindering kan opnemen. Hij kan dus de meest interessante kwartalen kiezen, namelijk diegene waarin de werknemer het meeste uren werkt. De effectieve fysieke aanwezigheid van het aantal werknemers is vereist gedurende alle kwartalen. Voor de eerste aanwerving geniet de werkgever van de RSZ een forfaitair bedrag van 36,45 EUR per kwartaal als tussenkomst in de administratiekosten bij een erkend sociaal secretariaat.

Aanwervingen vanaf 2017

Aanwerving	RSZ-vermindering	Periode van vermindering
eerste werknemer	Volledige vrijstelling basisbijdragen	Onbeperkt
tweede werknemer	1.550 EUR per kwartaal 1.050 EUR per kwartaal 450 EUR per kwartaal	Maximaal 5 kwartalen Maximaal 4 kwartalen Maximaal 4 kwartalen
derde werknemer	1.050 EUR per kwartaal 450 EUR per kwartaal	Maximaal 9 kwartalen Maximaal 4 kwartalen
vierde werknemer	1.050 EUR per kwartaal 450 EUR per kwartaal	Maximaal 9 kwartalen Maximaal 4 kwartalen
vijfde werknemer	1.050 EUR per kwartaal 450 EUR per kwartaal	Maximaal 9 kwartalen Maximaal 4 kwartalen
zesde werknemer	1.050 EUR per kwartaal 450 EUR per kwartaal	Maximaal 9 kwartalen Maximaal 4 kwartalen

Het totale verminderingsbedrag van de doelgroepvermindering wordt steeds beperkt tot de basiswerkgeversbijdragen.

De vermelde verminderingsbedragen zijn forfaitaire bedragen die enkel gelden bij een voltijdse en volledige tewerkstelling. In geval van een deeltijdse of onvolledige tewerkstelling worden ze verhoudingsgewijs verminderd.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR JONGE WERKNEMERS

Bij de aanwerving van een jonge werknemer onder 25 jaar geniet de werkgever gedurende 2 jaar een vermindering van de werkgeversbijdragen als het loon van de werknemer een bepaalde loongrens niet overschrijdt.

Volgende voorwaarden dienen vervuld te zijn:

- De werknemer is jonger dan 25 jaar op de laatste dag van het kwartaal;
- Indiensttreding vanaf 1 juli 2016;
- Bij indiensttreding laaggeschoold (geen diploma SO) of middengeschoold (maximaal diploma SO);

- Niet meer leerplichtig en binnen het kwartaal na aanwerving wordt geen diploma behaald waardoor de jongere niet langer laag- of middengeschoold is;
- Refertekwartaalloongrens wordt niet overschreden: in het eerste jaar 7.500 EUR, in het tweede 8.100 EUR;
- Verplicht elektronisch dossier aangemaakt bij VDAB uiterlijk op de laatste dag van het verminderingskwartaal.

De korting voor jongeren is van toepassing bij elke indienstneming (na 30 juni 2016) en dus kunnen meerdere werkgevers profiteren van de vermindering als de jongere van werkgever verandert.

Voor leerlingen en jongeren in alternerende opleiding is vanaf 1 juli 2016 een specifieke doelgroepvermindering voorzien tijdens de opleiding in de onderneming. Hierdoor worden de werkgeversbijdragen in principe tot nul herleid.

Scholingsniveau	Vermindering per kwartaal	Periode
Laaggeschoold	1.150 EUR	8 kwartalen
Middengeschoold	1.000 EUR	8 kwartalen
Leerlingen of alternerende opleiding	1.000 EUR	Tijdens tewerkstelling

Het totale verminderingsbedrag van de doelgroepvermindering wordt steeds beperkt tot de basiswerkgeversbijdragen.

De vermelde verminderingsbedragen zijn forfaitaire bedragen die enkel gelden bij een voltijdse en volledige tewerkstelling. In geval van een deeltijdse of onvolledige tewerkstelling worden ze verhoudingsgewijs verminderd.

Het elektronisch dossier bij VDAB (loopbaan-cv of loopbaanportfolio) vormt de basis voor de toekenning van de nieuwe doelgroepvermindering voor jonge werknemers in het Vlaams Gewest. Laattijdige aanmaak door de jongere leidt tot inkorting van het voordeel voor de werkgever. Uiterlijk op de laatste dag van het aanwervingskwartaal moet de jongere zijn dossier aangemaakt hebben bij de VDAB. Retroactieve aanmaak is niet mogelijk.

In het loopbaanportfolio vult de jongere zijn opleidingsgegevens in. Die gegeven worden vanaf juli aangevuld met gegevens uit de LED-databank (Leer- en Ervaringsbewijzen Databank met alle bewijzen uitgereikt door Vlaamse instellingen). Diploma's of getuigschriften die de jongere behaalt buiten de Vlaamse gemeenschap moet hij zelf ter beschikking stellen in zijn portfolio.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR MENTORS

Er is een specifieke doelgroepvermindering van toepassing voor werkgevers die een mentor aanwijzen voor de professionele omkadering van stagiairs (welbepaalde leerlingen, leerkrachten, jonge werkzoekenden en jonge cursisten).

De mentor moet een werknemer zijn die tenminste 5 jaar beroepservaring heeft en die een mentoropleiding heeft gevolgd.

De werkgever zal zijn engagement in een specifieke verbintenis met de opleidingsinstelling moeten concretiseren (onder andere het aantal aangeboden uren, spreiding in de tijd, omkaderingsafspraken…), tenzij de stagiairs of leerlingen gekend zijn bij de RSZ via de DMFA- of DIMONA-aangifte.

Het bedrag van de doelgroepvermindering bedraagt 800 EUR per kwartaal en per mentor. Het aantal mentors waarvoor de doelgroepvermindering kan worden toegepast is beperkt en hangt af van het aantal begeleide personen behorende tot de doelgroepen.

Het totale verminderingsbedrag van de doelgroepvermindering wordt steeds beperkt tot de basiswerkgeversbijdragen.

De vermelde verminderingsbedragen zijn forfaitaire bedragen die enkel gelden bij een voltijdse en volledige tewerkstelling. In geval van een deeltijdse of onvolledige tewerkstelling worden ze verhoudingsgewijs verminderd.

Om deze vermindering te mogen toepassen, is de werkgever wel verplicht om een aantal bewijsstukken te bezorgen aan de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de FOD WASO (van hieruit worden de gegevens dan doorgestuurd naar de RSZ). Meer bepaald gaat het om volgende stukken:

- Een kopie van de eventuele overeenkomst;
- Een lijst van de mentors die door de werkgever tewerkgesteld worden;
- Voor elke mentor het bewijs van minimale praktijkervaring;
- Voor elke mentor een kopie van het getuigschrift mentor.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR COLLECTIEVE ARBEIDSDUURVERMINDERING EN VIERDAGENWEEK

ARBEIDSDUURVERMINDERING		
Arbeidsduurvermindering	**Bedrag vermindering**	**Periode vermindering**
Invoering van 37 uur/week	400 EUR per kwartaal	Kwartaal na invoering gedurende 8 kwartalen
Invoering van 36 uur/week	400 EUR per kwartaal	Kwartaal na invoering gedurende 12 kwartalen
Invoering van 35 uur/week	400 EUR per kwartaal	Kwartaal na invoering gedurende 16 kwartalen
VIERDAGENWEEK		
Vierdagenweek	**Bedrag vermindering**	**Periode vermindering**
Invoering vierdagenweek	400 EUR per kwartaal	Kwartaal na invoering gedurende 4 kwartalen

Indien de invoering van de vierdagenweek tegelijk gepaard gaat met een arbeidsduurvermindering, dan bedraagt de forfaitaire vermindering 1.000 EUR per werknemer. Daarna geldt de doelgroepvermindering voor arbeidsduurvermindering (400 EUR) in functie van het aantal uren werktijdverkorting voor de nog resterende kwartalen.

Het totale verminderingsbedrag van de doelgroepvermindering wordt steeds beperkt tot de basiswerkgeversbijdragen.

De vermelde verminderingsbedragen zijn forfaitaire bedragen die enkel gelden bij een voltijdse en volledige tewerkstelling. In geval van een deeltijdse of onvolledige tewerkstelling worden ze verhoudingsgewijs verminderd.

5. Stimulansen voor de tewerkstelling in Wallonië

Bij de aanwerving van bepaalde werknemers kan de werkgever een aanzienlijke vermindering van de socialezekerheidsbijdragen of in sommige gevallen een premie genieten. Momenteel zijn er drie soorten voordelen:

- Een beperkte structurele RSZ-vermindering: in het kader van de taxshift daalt het basistarief aan werkgeversbijdragen van 30% naar 25% vanaf 1 januari 2018. Dit gaat evenwel ten koste van de structurele vermindering die tot 31 december 2017 van toepassing was. Vanaf 1 januari 2018 ontvangt de werkgever enkel nog een beperkte structurele vermindering van bijdragen voor werknemers met een laag loon (voltijds brutokwartaalloon < 8.850 EUR). Voor alle werknemers die meer verdienen, geniet de werkgever geen structurele vermindering meer. Voor Sociale Maribel-werkgevers en beschutte werkplaatsen geldt een andere berekeningswijze;
- Te cumuleren met maximaal 1 van de volgende doelgroepverminderingen, zijnde de vermindering voor oudere werknemers, de vermindering voor eerste aanwervingen, de vermindering voor collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek;
- Werkuitkering.

Het totale verminderingsbedrag aan structurele vermindering en doelgroepvermindering wordt steeds beperkt tot de basiswerkgeversbijdragen.

De hieronder vermelde bedragen zijn forfaitaire bedragen die enkel gelden bij een voltijdse en volledige tewerkstelling. In geval van een deeltijdse of onvolledige tewerkstelling worden ze verhoudingsgewijs verminderd.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR OUDERE WERKNEMERS

Er geldt een doelgroepvermindering voor werknemers die minstens 55 jaar zijn op de laatste dag van het kwartaal. Voorwaarde hierbij is wel dat de betrokken werknemers een refertekwartaalloon hebben dat lager was dan de hoge loongrens van de structurele vermindering, zijnde momenteel 13.942,47 EUR per kwartaal.

Het bedrag van de vermindering varieert in functie van de leeftijd van de werknemer:

Leeftijd	Bedrag vermindering
Minstens 55 jaar (op de laatste dag van het kwartaal)	400 EUR per kwartaal
Minstens 58 jaar (op de laatste dag van het kwartaal)	1.000 EUR per kwartaal
Minstens 62 jaar en nog niet de pensioengerechtigde leeftijd (op de laatste dag van het kwartaal)	1.500 EUR per kwartaal

Aan de toepassing van deze doelgroepvermindering zijn geen verdere specifieke formaliteiten verbonden. Het bereiken van de bovenvermelde leeftijd opent automatisch het recht op de vermindering op basis van een tewerkstelling in het Waals gewest.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR EERSTE AANWERVINGEN

Om voor deze doelgroepvermindering in aanmerking te komen, mag de werkgever geen werknemers meer in dienst gehad hebben sedert tenminste 4 opeenvolgende kwartalen die het kwartaal van

indienstneming voorafgaan, tenzij dienstboden, leercontracten, stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd, studenten met solidariteitsbijdrage, jongeren tot 31 december van het jaar dat zij 18 worden of gelegenheidswerknemers in de tuinbouw.

Is deze voorwaarde vervuld, dan zal de RSZ nagaan of de werkgever samen met andere werkgevers geen zelfde "technische bedrijfseenheid" uitmaakt. Er wordt hierbij rekening gehouden met een aantal sociaaleconomische criteria (bijvoorbeeld hetzelfde personeel, dezelfde zaakvoerder/bestuurder, dezelfde locatie, gelijksoortige activiteiten, bedrijfsmateriaal, benaming, contactinfo…). De aangeworven werknemer mag immers geen werknemer vervangen die in de loop van de 12 maanden (dag op dag) voorafgaand aan het kwartaal van indiensttreding in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam was.

Er gelden geen specifieke voorwaarden waaraan de nieuw aangeworven werknemers vóór hun aanwerving moeten voldoen.

De werkgever beschikt over 20 kwartalen vanaf de aanwerving van de werknemer waarbinnen hij de doelgroepvermindering kan opnemen. Hij kan dus de meest interessante kwartalen kiezen, namelijk diegene waarin de werknemer het meeste uren werkt. De effectieve fysieke aanwezigheid van het aantal werknemers is vereist gedurende alle kwartalen. Voor de eerste aanwerving geniet de werkgever van de RSZ een forfaitair bedrag van 36,45 EUR per kwartaal als tussenkomst in de administratiekosten bij een erkend sociaal secretariaat.

Aanwervingen vanaf 2017

Aanwerving	RSZ-vermindering	Periode van vermindering
eerste werknemer	Volledige vrijstelling basisbijdragen	Onbeperkt
tweede werknemer	1.550 EUR per kwartaal 1.050 EUR per kwartaal 450 EUR per kwartaal	Maximaal 5 kwartalen Maximaal 4 kwartalen Maximaal 4 kwartalen
derde werknemer	1.050 EUR per kwartaal 450 EUR per kwartaal	Maximaal 9 kwartalen Maximaal 4 kwartalen
vierde werknemer	1.050 EUR per kwartaal 450 EUR per kwartaal	Maximaal 9 kwartalen Maximaal 4 kwartalen
vijfde werknemer	1.050 EUR per kwartaal 450 EUR per kwartaal	Maximaal 9 kwartalen Maximaal 4 kwartalen
zesde werknemer	1.050 EUR per kwartaal 450 EUR per kwartaal	Maximaal 9 kwartalen Maximaal 4 kwartalen

DOELGROEPVERMINDERING VOOR COLLECTIEVE ARBEIDSDUURVERMINDERING EN VIERDAGENWEEK

ARBEIDSDUURVERMINDERING		
Arbeidsduurvermindering	**Bedrag van vermindering**	**Periode van vermindering**
Invoering van 37 uur/week	400 EUR per kwartaal	Kwartaal na invoering gedurende 8 kwartalen
Invoering van 36 uur/week	400 EUR per kwartaal	Kwartaal na invoering gedurende 12 kwartalen

Invoering van 35 uur/week	400 EUR per kwartaal	Kwartaal na invoering gedurende 16 kwartalen
VIERDAGENWEEK		
Vierdagenweek	**Bedrag van vermindering**	**Periode van vermindering**
Invoering vierdagenweek	400 EUR per kwartaal	Kwartaal na invoering gedurende 4 kwartalen

Indien de invoering van de vierdagenweek tegelijk gepaard gaat met een arbeidsduurvermindering, dan bedraagt de forfaitaire vermindering 1.000 EUR per werknemer. Daarna geldt de doelgroepvermindering voor arbeidsduurvermindering (400 EUR) in functie van het aantal uren werktijdverkorting voor de nog resterende kwartalen.

DOELGROEPVERMINDERING WEGENS HERSTRUCTURERING

Er wordt een vermindering van de persoonlijke RSZ-bijdragen voorzien voor de werknemer die in het bezit is van een verminderingskaart herstructureringen en in dienst wordt genomen door een nieuwe werkgever.

Deze forfaitaire vermindering bedraagt voor een voltijdse werknemer 133,33 EUR per maand en wordt toegekend voor de tewerkstellingen gelegen in de periode vanaf de eerste tewerkstelling aangevat met een geldige verminderingskaart herstructureringen tot het einde van het tweede kwartaal volgend op de begindatum van die eerste tewerkstelling (voor maximaal 3 kwartalen).

Voor arbeiders wordt het bedrag van 133,33 EUR vermenigvuldigd met 1,08 en voor deeltijdse prestaties worden deze bedragen geproratiseerd. Deze vermindering ten voordele van de werknemer mag slechts toegepast worden voor zover het refertemaandloon van de werknemer een bepaalde loongrens niet overschrijdt:

- Bij werknemers jonger dan 30 jaar mag het refertemaandloon niet hoger zijn dan 2.346,00 EUR;
- Bij werknemers van minstens 30 jaar mag het refertemaandloon niet hoger zijn dan 4.556,36 EUR.

WERKUITKERING MIN 25-JARIGEN

Jonge werknemers met een hoofdverblijfplaats in het franstalig Waals gewest kunnen onder bepaalde voorwaarden recht geven op een werkuitkering. De werknemers moeten voldoen aan volgende voorwaarden:

- Jonger zijn dan 25 jaar op het moment van indiensttreding;
- Hun hoofdverblijfplaats hebben in het franstalig Waals gewest;
- Ingeschreven zijn bij Forem als niet werkend werkzoekend (er zijn bepaalde gelijkstellingen);
- Ofwel laaggeschoold;
- Ofwel middengeschoold en minstens 6 maanden ingeschreven als niet werkend werkzoekend.

Laag- en middengeschoolde werkzoekende worden als volgt gedefiniëerd:

- Laaggeschoold: de werkzoekende die niet beschikt over een diploma of attest hoger secundair onderwijs of gelijkwaardig attest of diploma.
- Middengeschoold: de werkzoekende die beschikt over maximum een diploma of attest hoger secundair onderwijs of een gelijkewaardig diploma of attest.

De netto tussenkomst is eenmalig en bedraagt maximaal:

Periode	Maximale werkuiterking per maand
Eerste 24 maanden	500 EUR
Volgende 6 maanden	250 EUR
Laatste 6 maanden	125 EUR

De vermindering kan 36 maanden worden genoten en stopt sowieso als de jongere 28 wordt.
Via de site van Forem kan een werkzoekende nagaan of hij aan de voorwaarden voldoet, er kan een attest worden afgedrukt.

De vermindering kan niet samen genoten worden met de werkuitkering 12 maanden noch met de werkuitkering contrat d'insertion en ook niet met bepaalde de wedertewerkstellingsprogramma's.
De vermindering kan wel worden gecumuleerd met een doelgroepvermindering en met de structurele vermindering.

Er moet een dossier voor de aanvraag van activering worden ingediend bij de uitbetalingsinstelling. Dit dossier omvat een kopie van de arbeidsovereenkomst en van de bijlage bij de arbeidsovereenkomst. Maandelijks zal de concrete tussenkomst concreet worden aangevraagd via ASR (WECH008).

De aanvraagprocedure loopt via RVA/ONEM.

WERKUITKERING "CONTRAT D'INSERTION"

Jonge werknemers die minstens 18 maanden werkloos zijn en met een hoofdverblijfplaats in het Franstalig Waals gewest kunnen onder bepaalde voorwaarden recht geven op een werkuitkering. De bedoeling is om deze jongeren een eerste beroepservaring te bieden met mogelijke begeleiding via Forem en een tussenkomst gedurende maximum een jaar.

De werknemers moeten voldoen aan volgende voorwaarden:

- Jonger zijn dan 25 jaar op het moment van indiensttreding;
- Hun hoofdverblijfplaats hebben in het franstalig Waals gewest;
- Ingeschreven zijn bij Forem als niet werkend werkzoekend;
- Minstens 18 maanden werkloos zijn;
- Nog geen beroepservaring hebben.

De nettotussenkomst is eenmalig en bedraagt maximaal:

Periode	Maximale werkuiterking per maand
Gedurende maximaal 12 maanden	700 EUR

De vermindering kan 12 maanden worden genoten en stopt sowieso als de jongere 26 wordt.

Via de site van Forem kan een werkzoekende nagaan of hij aan de voorwaarden voldoet, er kan een attest worden afgedrukt.

De vermindering kan niet samen genoten worden met de werkuitkering 12 maanden noch met de werkuitkering voor -25 jarigen en ook niet met bepaalde de wedertewerkstellingsprogramma's.
De vermindering kan wel worden gecumuleerd met een doelgroepvermindering en met de structurele vermindering.

De aanvraagprocedure loopt via RVA/ONEM.

WERKUITKERING “12 MAANDEN”

Een langdurig werkzoekende (meer dan 12 maanden) met een hoofdverblijfplaats in het Franstalig Waals gewest kunnen onder bepaalde voorwaarden recht geven op een werkuitkering.

De werknemers moeten voldoen aan volgende voorwaarden:

- Hun hoofdverblijfplaats hebben in het Franstalig Waals gewest;
- Meer dan 12 maanden ingeschreven zijn bij Forem als niet werkend werkzoekend;
- Nog geen beroepservaring hebben.

De netto tussenkomst is niet eenmalig en bedraagt maximaal:

Periode	Maximale werkuiterking per maand
Eerste 24 maanden	500 EUR
Volgende 6 maanden	250 EUR
Laatste 6 maanden	125 EUR

Via de site van Forem kan een werkzoekende nagaan of hij aan de voorwaarden voldoet, er kan een attest worden afgedrukt.

De vermindering kan niet samen genoten worden met de werkuitkering “contrat d’insertion” noch met de werkuitkering voor -25 jarigen en ook niet met bepaalde de wedertewerkstellingsprogramma’s.
De vermindering kan wel worden gecumuleerd met een doelgroepvermindering en met de structurele vermindering.

De aanvraagprocedure loopt via RVA/ONEM.

6. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALDE DUUR

Algemeen
De opzegging gebeurt, op straffe van nietigheid, op één van de hierna beschreven manieren. Om geldig te zijn moet de opzeggingsbrief naast datum en handtekening ook het begin en de duurtijd van de opzeggingstermijn vermelden. De opzegtermijn zal steeds aanvangen de maandag volgend op de betekening van het ontslag.

Indien de opzegging uitgaat van de werkgever kan de kennisgeving enkel gebeuren:

- Door een aangetekende brief: deze brief wordt geacht om drie werkdagen (alle dagen behalve de zon- en feestdagen) onderweg te zijn na de dag van verzending. De derde werkdag heeft hij uitwerking (wordt geacht "betekend" te zijn) en ten vroegste de maandag erop volgend kan de opzeggingstermijn aanvangen;
- Bij deurwaardersexploot: de dag zelf van de betekening van het exploot heeft de brief uitwerking. De opzeggingstermijn kan ten vroegste de maandag nadien aanvangen.

Indien de opzegging uitgaat van de werknemer gebeurt de kennisgeving op één van de volgende wijzen:

- Door een aangetekende brief;
- Bij deurwaardersexploot;
- Door afgifte aan de werkgever van een geschrift: de werkgever moet voor ontvangst tekenen of de betekening heeft niet plaatsgevonden. Het geschrift heeft de dag zelf uitwerking. De opzeggingstermijn kan ten vroegste de maandag nadien aanvangen.

De opzegtermijn wordt bepaald in functie van de verworven anciënniteit op het moment dat de opzegtermijn ingaat. Er dient ook rekening gehouden te worden met de anciënniteit die de werknemer (arbeider of bediende) heeft verworven als uitzendkracht bij de werkgever. Er dient enkel rekening gehouden te worden met deze opgebouwde anciënniteit als uitzendkracht onder volgende voorwaarden:

- De aanwerving volgt onmiddellijk of met een onderbreking van maximum 7 kalenderdagen op de periode van uitzendarbeid bij dezelfde werkgever;
- Het betreft dezelfde functie als tijdens de periode van uitzendarbeid;
- De voorafgaande periodes van uitzendarbeid moeten ononderbroken zijn of met een onderbreking van maximum 7 kalenderdagen. Tussenliggende periodes van inactiviteit van maximum 7 kalenderdagen worden meegeteld voor de berekening van de anciënniteit;
- Het ontslag dient uit te gaan van de werkgever.

De opgebouwde anciënniteit als uitzendkracht waarmee rekening gehouden dient te worden, is beperkt tot 1 jaar.

Opzeggingstermijnen
Voor werknemers in dienst vóór 1 januari 2014 bestaat de opzegtermijn uit twee delen: een deel volgens de ontslagregels die golden op 31/12/2013 (in functie van de anciënniteit tot en met 2013) en een deel volgens de regels die gelden voor werknemers in dienst vanaf 01/01/2014 (zie hieronder). Op de regel dat deel 1 van de opzegtermijn moet worden bepaald rekening houdend met de opzegtermijnen die golden op 31/12/2013 bestaat slechts één uitzondering, namelijk voor de bedienden wiens jaarloon op 31/12/2013 meer bedroeg dan 32.254 EUR: in geval van ontslag door

de werkgever geldt in dit geval een vaste termijn van één maand per begonnen jaar anciënniteit, met een minimum van 3 maand.

Voor werknemers in dienst vanaf 1 januari 2014 gelden de onderstaande opzeggingstermijnen.

Tot en met 5 jaar anciënniteit

Per begonnen jaar dienst		Ontslag door werkgever	Ontslag door werknemer
1e jaar	0 < 3 m anciënniteit	2 weken	1 week
	3 < 6 m anciënniteit	4 weken	2 weken
	6 < 9 m anciënniteit	6 weken	3 weken
	9 < 12 m anciënniteit	7 weken	3 weken
2de jaar	12 < 15 m anciënniteit	8 weken	4 weken
	15 < 18 m anciënniteit	9 weken	4 weken
	18 < 21 m anciënniteit	10 weken	5 weken
	21 < 24 m anciënniteit	11 weken	5 weken
3de jaar		12 weken	6 weken
4de jaar		13 weken	6 weken
5de jaar		15 weken	7 weken

Vanaf het begonnen 6de jaar anciënniteit

Per begonnen jaar dienst	Ontslag door werkgever	Ontslag door werknemer
6de jaar	18 weken	9 weken
7de jaar	21 weken	10 weken
8ste jaar	24 weken	12 weken
9de jaar	27 weken	13 weken
10de jaar	30 weken	13 weken
11de jaar	33 weken	13 weken
12de jaar	36 weken	13 weken
13de jaar	39 weken	13 weken
14de jaar	42 weken	13 weken
15de jaar	45 weken	13 weken
16de jaar	48 weken	13 weken
17de jaar	51 weken	13 weken
18de jaar	54 weken	13 weken
19de jaar	57 weken	13 weken

20ste jaar	60 weken	13 weken

Vanaf het begonnen 21ste jaar anciënniteit

Per begonnen jaar dienst	Ontslag door werkgever	Ontslag door werknemer
21e jaar	62 weken	13 weken
22e jaar	63 weken	13 weken
23e jaar	64 weken	13 weken (maximum)
…	+ telkens 1 week per begonnen jaar anciënniteit	…

Afwijkende opzeggingstermijn bij het bereiken van de pensioenleeftijd
Bij een ontslag door de werkgever gelden in dit geval de algemene opzeggingstermijnen, maar met een maximum van 26 weken.

Tegenopzeg
Indien een werknemer die ontslagen is door zijn werkgever met een te presteren opzegtermijn ander werk heeft gevonden, kan hij zelf de arbeidsovereenkomst beëindigen met een tegenopzegging.

Anciënniteit	Duur tegenopzegging
0 < 3 maanden	1 week
Tussen 3 en 6 maanden	2 weken
Tussen 6 maanden en < 1 jaar	3 weken
Vanaf 1 jaar	4 weken

Algemene opmerkingen
Indien men de strikte voorschriften van de betekening niet naleeft of men wil de arbeidsovereenkomst onmiddellijk stopzetten, is men gehouden tot het betalen van een verbrekingsvergoeding of opzeggingsvergoeding die overeenstemt met het loon voor (het gedeelte van) de opzeggingstermijn die (nog) gepresteerd had moeten worden.

Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt na de kennisgeving van een geldig ontslag met een te presteren opzegtermijn, dan kan de werkgever de arbeidsovereenkomst verbreken mits uitbetaling van een opzegvergoeding die overeenstemt met het loon voor het nog resterend deel van de opzegtermijn. Het reeds betaald gewaarborgd loon sedert de aanvang van de periode arbeidsongeschiktheid waarin de werkgever heeft verbroken, mag hiervan in mindering worden gebracht.

Indien de betekende opzeggingstermijn te kort was, is men gehouden tot het betalen van een aanvullende verbrekingsvergoeding die overeenstemt met het loon voor de periode van de opzeggingstermijn die te kort gepresteerd is.

Sommige gebeurtenissen (vakantie, ziekte…) kunnen de opzeggingstermijn schorsen en dus verlengen. Dit is echter enkel het geval wanneer de werkgever de opzeg betekend heeft.

Indien men de overeenkomst beëindigt om dringende reden moet er geen opzeggingstermijn worden gepresteerd en ook geen opzeggingsvergoeding worden betaald. Een dringende reden is een tekortkoming die de samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt (bijvoorbeeld diefstal, gewelddaden…). De partij die zich beroept op de dringende reden draagt de bewijslast. Deze

wijze van ontslag is zeer formalistisch. Het ontslag moet meegedeeld worden binnen de 3 werkdagen na kennisname van de zware tekortkomingen. In de ontslagbrief moet men zeer volledig en gedetailleerd de gebeurde feiten opsommen en achteraf kunnen geen nieuwe feiten meer aangebracht worden.

De werknemer heeft gedurende de opzeggingstermijn recht op sollicitatieverlof (zelfs als hij zelf ontslag nam), meer bepaald 1 dag per week tijdens de laatste 26 weken van de opzeggingstermijn en 1 halve dag per week tijdens de voorgaande periode. Werknemers die recht hebben op outplacementbegeleiding hebben bij aanvaarding van de begeleiding onmiddellijk recht op 1 dag per week gedurende de volledige opzegtermijn.

Werknemers die worden ontslagen met een opzegvergoeding of –termijn van minstens 30 weken hebben recht op outplacement (ongeacht de leeftijd). Dit recht geldt echter niet bij een ontslag om dringende reden of bij herstructurering. De outplacementbegeleiding moet ervoor zorgen dat de ontslagen werknemer op korte termijn een nieuwe betrekking vindt bij een andere werkgever of dat hij aan de slag kan gaan als zelfstandige. De regeling verschilt naargelang de werknemer ontslagen wordt met een opzegvergoeding of een te presteren opzegtermijn.

Ontslag met opzegtermijn	Ontslag met opzegvergoeding
Ontslagpakket: minimaal 30 weken opzegging + outplacement (opneembaar tijdens sollicitatieverlof 2 x 1/2de dag of 1 dag vanaf begin opzegtermijn)	Ontslagpakket: minimaal 26 weken opzegvergoeding (opzegvergoeding van 30 weken mag worden verminderd met 4 weken) + outplacement ter waarde van 4 weken
Schriftelijk aanbod binnen 4 weken na aanvang opzegtermijn	Schriftelijk aanbod binnen 15 kalenderdagen na einde arbeidsovereenkomst
Minimaal 60 uren (3 periodes van telkens 20 u over 12 maanden: 2, 4 en 6 maanden)	Minimaal 60 uren ter waarde van 1/12de jaarloon (minimaal 1.800 EUR en maximaal 5.500 EUR)
Geen sanctie voorzien als werknemer aanbod weigert	Sinds 01/01/2016: indien werknemer outplacement weigert, verliest hij 4 weken vergoeding

Indien de opzegvergoeding of –termijn minder dan 30 weken bedraagt, dan heeft de werknemer recht op outplacementbegeleiding indien hij op het moment van het ontslag door de werkgever reeds 45 jaar is en tenminste 1 jaar anciënniteit telt. Dit recht geldt echter niet bij ontslag om dringende reden of indien de werknemer in aanmerking komt voor het rustpensioen. De werkgever zal op eigen initiatief een schriftelijk outplacementaanbod doen en dit uiterlijk binnen de 15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen. In bepaalde gevallen blijft nog een voorafgaande schriftelijke aanvraag door de werknemer nodig: een werknemer met een deeltijdse arbeidsovereenkomst die minder dan de helft bedraagt van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie of een werknemer die, indien hij volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zou worden na het einde van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding, niet beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt. Sommige sectoren hebben deze opdracht toegewezen aan het sectoraal fonds. De werkgever die zijn verplichtingen met betrekking tot het outplacement niet naleeft, is een sanctiebijdrage verschuldigd aan de RVA van 1.800 EUR.

Ontslagmotivering
Er geldt een uniforme regeling in verband met de motivering van het ontslag, zowel bij arbeiders als bedienden. De regeling omvat 2 aspecten:

- Het recht van de werknemer om de concrete reden te kennen die geleid heeft tot zijn ontslag. De werkgever moet deze schriftelijk meedelen, per aangetekend schrijven, als de werknemer daarom vraagt. Bij weigering riskeert de werkgever een boete die overeenstemt met 2 weken loon;
- Een uniforme procedure voor de arbeidsrechtbank bij kennelijk onredelijk ontslag.

Het gaat over elk ontslag wat niet gebaseerd is op redenen die te maken hebben met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming.

De procedure voorziet een gedeelde bewijslast tussen werkgever en werknemer. Wanneer de werkgever het ontslag gemotiveerd heeft, zal elke partij die iets bijkomend aanvoert daarvan zelf de bewijslast moeten dragen. Wanneer de werkgever het ontslag niet gemotiveerd heeft, zal hij moeten aantonen dat het niet kennelijk onredelijk is. Heeft de werknemer daarentegen geen voorafgaande motivering gevraagd, dan is het aan hem om te bewijzen dat het ontslag kennelijk onredelijk is. Bij overtreding kan de rechter de werkgever een sanctie opleggen van 3 tot 17 weken loon.

De motiveringsregels zijn niet van toepassing:

- Tijdens de eerste 6 maanden van een arbeidsovereenkomst: de werkgever kan de werknemer ontslaan zonder motivering. Voorafgaande contracten van bepaalde duur of uitzendarbeid voor een identieke functie bij dezelfde werkgever worden meegeteld;
- Bij arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid of voor studenten;
- Ingeval van ontslag met het oog op SWT of rustpensioen;
- Bij herstructureringen, stopzetting van activiteit of collectief ontslag;
- Ingeval van ontslag van werknemers waarvoor een bijzondere ontslagprocedure moet gevolgd worden en ontslag van werknemers waarvoor op sectoraal vlak specifieke regels gelden in het kader van meervoudig ontslag.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE DUUR

Een overeenkomst van bepaalde duur of voor een welomschreven werk mag niet worden beëindigd vóór de overeengekomen vervaldag is bereikt of het welomschreven werk werd beëindigd, behoudens indien een wederzijds akkoord werd gesloten of wegens een dringende reden.

Indien een overeenkomst van bepaalde duur wordt beëindigd vóór de overeengekomen termijn of vóór de beëindiging van het welomschreven werk, zal de initiatiefnemer worden verplicht aan de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon dat nog verschuldigd zou zijn, zonder dat deze vergoeding meer kan bedragen dat het dubbel van de vergoeding die uitbetaald had moeten worden indien de overeenkomst van onbepaalde duur was geweest.

In afwijking hiervan is het wel mogelijk om gedurende de eerste helft van de duurtijd (begrensd tot maximaal 6 maanden) de arbeidsovereenkomst op te zeggen met een te presteren opzegtermijn. De algemene opzegtermijnen zijn dan van toepassing, met dien verstande dat de laatste dag van de opzegging binnen de 6 maanden moet vallen. Bij opeenvolgende contracten voor bepaalde duur geldt deze opzegmogelijkheid enkel tijdens de eerste arbeidsovereenkomst.
Bij contracten van bepaalde duur van minimum 3 maanden kan het contract verbroken worden wegens meer dan 6 maanden ziekte. In dit geval is een opzeggingsvergoeding verschuldigd voor de resterende looptijd van de overeenkomst, evenwel begrensd tot 3 maanden. Ook mag het uitbetaalde gewaarborgd loon in mindering gebracht worden van deze vergoeding.

Bij contracten van bepaalde duur van minder dan 3 maanden kan het contract verbroken worden bij een arbeidsongeschiktheid van minstens 7 dagen. In dit geval is geen vergoeding verschuldigd. Voorwaarde is wel dat geen gewone opzeg meer mogelijk is, hetgeen betekent dat de eerste helft van de overeenkomst overschreden moet zijn.

DE VERVANGINGSOVEREENKOMST

Wanneer een vervangingsovereenkomst voor onbepaalde duur wordt gesloten, kunnen de werkgever en de werknemer in deze overeenkomst verkorte opzeggingstermijnen voorzien om de arbeidsovereenkomst te beëindigen na afloop van de vervanging.

Mits een bepaling in de overeenkomst op te nemen, kan eveneens worden voorzien dat de vervangingsovereenkomst automatisch ten einde loopt (zonder opzegging noch vergoeding) na de terugkeer van de persoon die werd vervangen.

Wanneer een vervangingsovereenkomst wordt beëindigd voor het einde van de vervanging gelden dezelfde formaliteiten en opzeggingstermijnen alsof het een gewone arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor onbepaalde duur betreft.

7. Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

Oudere werknemers die ontslagen worden, kunnen in sommige gevallen in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) treden. Om recht te hebben op werkloosheid met bedrijfstoeslag moet de ontslagen werknemer een bepaalde leeftijd hebben en afhankelijk van zijn leeftijd een aantal jaren beroepsverleden als loontrekkende kunnen bewijzen. De werknemers moeten in principe 62 jaar of ouder zijn. Onder bepaalde uitzonderlijke voorwaarden blijft SWT op een jongere leeftijd mogelijk.

De werkloze met bedrijfstoeslag ontvangt bovenop zijn werkloosheidsuitkering van de werkgever of van het Fonds van de sector een bedrijfstoeslag tot aan de pensioenleeftijd. Het gedeelte van de werkloosheidsuitkeringen wordt berekend zoals de uitkeringen voor werklozen. De bedrijfstoeslag is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto referteloon en de werkloosheidsuitkering. Dit netto referteloon is het bruto maandloon, begrensd tot 3.953,88 EUR, verminderd met de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen en de bedrijfsvoorheffing.

De werknemers die vóór de leeftijd van 62 jaar in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag treden, moeten gedurende 36 maanden vervangen worden door een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze of een daarmee gelijkgestelde. Indien de werkloze met bedrijfstoeslag het werk hervat bij een andere werkgever of als zelfstandige dan wordt zijn werkloosheidsvergoeding stopgezet maar de werkgever die hem ontslagen heeft met het oog op SWT moet de aanvullende vergoeding verder blijven betalen.

8. De volledige werkloosheid

BEDRAG VAN DE WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN

Het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen schommelt naargelang de gezinstoestand van de werkloze en de duur van de werkloosheid. Er zijn vier loongrenzen waarmee rekening moet worden gehouden bij de berekening van de uitkering:

- Hoogste loongrens: 2.619,09 EUR per maand;
- Intermediaire loongrens: 2.441,04 EUR per maand;
- Basisloongrens: 2.281,09 EUR per maand;
- Specifieke loongrens: 2.231,29 EUR per maand.

Sinds 2012 is het recht op uitkeringen bij volledige werkloosheid grondig gewijzigd. Zo werden de regels voor de geleidelijke vermindering van het uitkeringsbedrag uitgebreid en verscherpt, in functie van de werkloosheidsduur en het beroepsverleden als loontrekkende. De toegangsvoorwaarden tot het recht op uitkeringen en de voorwaarden om na werkhervatting opnieuw hogere uitkeringen te ontvangen, werden dan weer versoepeld.

De volgende percentages gelden voor werklozen tijdens de eerste periode (12 maanden) van werkloosheid:

Gezinstoestand	Eerste periode 12 maanden		
	Maand 1-3	Maand 4-6	Maand 7-12
Samenwonende met gezinslast	65% op de hoogste loongrens	60% op de hoogste loongrens	60% op de intermediaire loongrens
Alleenwonenden	65% op de hoogste loongrens	60% op de hoogste loongrens	60% op de intermediaire loongrens
Samenwonende	65% op de hoogste loongrens	60% op de hoogste loongrens	60% op de intermediaire loongrens

Tijdens de tweede periode dalen deze percentages geleidelijk, om uiteindelijk in de derde periode vervangen te worden door een forfaitair bedrag, afhankelijk van de gezinssituatie.

WACHTTIJD LOONTREKKENDEN

Om het recht op werkloosheidsuitkeringen te genieten, moet de werknemer eerst een wachttijd doorlopen. Hij moet tijdens een welbepaalde periode (afhankelijk van de leeftijd van de aanvrager) een aantal arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen gepresteerd hebben.

Leeftijd	Nodige arbeidsprestaties voor voltijdse 6-dagenweek
< 36 jaar	312 dagen tijdens de 21 maand voor de aanvraag
36 tot < 50 jaar	468 dagen tijdens de 33 maand voor de aanvraag
50 jaar en +	624 dagen tijdens de 42 maand voor de aanvraag

Vrijwillig deeltijdse werknemers moeten ook een wachttijd doorlopen. Deze kan bijvoorbeeld gelijk zijn aan evenveel halve dagen als het aantal dagen dat een voltijdse werknemer moet bewijzen, tijdens een referteperiode van respectievelijk 24, 33 en 42 maanden, maar ook langere

referteperiodes met meer gewerkte dagen zijn mogelijk. Zij moeten bovendien tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling van minstens 12 uur per week.
De berekening van de halve arbeidsdagen gebeurt door het aantal arbeidsuren verricht tijdens de deeltijdse tewerkstelling te vermenigvuldigen met 6/S (S = het gemiddelde wekelijkse aantal arbeidsuren voor een voltijdse tewerkstelling in dezelfde functie). Het resultaat wordt dan vermenigvuldigd met 2.

BEROEPSINSCHAKELINGSTIJD JONGEREN

Jongeren die hun studie of hun leertijd beëindigen, kunnen na verloop van een beroepsinschakelingstijd waarin zij zich hebben ingeschreven als werkzoekende, recht hebben op inschakelingsuitkeringen. De duur van deze beroepsinschakelingstijd werd vastgesteld op 310 dagen voor alle jongeren, ongeacht hun leeftijd.

9. De toegelaten arbeid voor gepensioneerden

ALGEMEEN

Gepensioneerden mogen een beroepsactiviteit uitoefenen zonder dat dit een invloed heeft op de uitkering van het pensioen. Voorwaarde is wel dat het inkomen van die activiteit niet boven bepaalde grenzen ligt. De grenzen verschillen voor werknemers en zelfstandigen en naargelang de activiteit wordt uitgeoefend voor of na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd (zie tabel hierna).

Het inkomen dat voor een loontrekkende activiteit in aanmerking wordt genomen, is het totaal van het bruto beroepsinkomen vóór de aftrek van de RSZ bijdragen en de bedrijfsvoorheffing. Dit inkomen omvat niet alleen het loon voor de effectieve arbeid, maar ook het enkel vakantiegeld, eindejaarspremie, voordelen in natura, gewaarborgd loon en alle andere loonvoordelen die krachtens de overeenkomst verworven zijn. Er wordt ook rekening gehouden met eventuele opzegvergoedingen, afscheidsvergoedingen of andere ontslagvergoedingen.

Voor een zelfstandige activiteit wordt uitgegaan van de netto inkomsten, dus van de bruto beroepsinkomsten waarvan uitgaven en beroepslasten zijn afgehouden.

Sinds 2015 mag een gepensioneerde onbeperkt bijverdienen vanaf 1 januari van het jaar waarin hij 65 jaar wordt of wanneer hij een loopbaan van minstens 45 jaar kan bewijzen. De leeftijdsvoorwaarde moet niet vervuld zijn bij de ingang van het pensioen. De loopbaanvoorwaarde daarentegen moet wel bereikt zijn op het moment van de oppensioenstelling.

Voor de gepensioneerden die (nog) niet aan de bovenstaande voorwaarden voldoen, gelden de volgende inkomensgrenzen (deze bedragen worden jaarlijks geïndexeerd):

Jonger dan 65 jaar

Statuut	Rustpensioen of rust- en overlevingspensioen	Uitsluitend overlevingspensioen
Werknemer		
zonder kinderlast	8.022,00 EUR	18.677,00 EUR
met kinderlast	12.033,00 EUR	23.346,00 EUR
Zelfstandige		
zonder kinderlast	6.417,00 EUR	14.942,00 EUR
met kinderlast	9.626,00 EUR	18.677,00 EUR

Gepensioneerden vanaf 65 jaar van wie de echtgenoot een gezinspensioen geniet

Werknemer	
zonder kinderlast	23.170,00 EUR
met kinderlast	28.184,00 EUR
Zelfstandige	
zonder kinderlast	18.536,00 EUR
met kinderlast	22.547,00 EUR

Bij een overschrijding van de grensbedragen is er, ongeacht de omvang, steeds een vermindering van het pensioen van toepassing in verhouding tot het percentage van de overschrijding.

FORMALITEITEN

Sinds 2013 is er geen aangifteplicht meer voor de werkgever. De gepensioneerde zelf dient enkel nog een aangifte te doen in onderstaande gevallen:

- Bij de eerste betaalbaarstelling van het pensioen;
- Bij de uitoefening van een politiek of ander mandaat;
- Bij een beroepsactiviteit in het buitenland of genot van sociale zekerheidsuitkeringen in het buitenland;
- Bij wetenschappelijke of artistieke activiteiten.

Deze aangifte dient te gebeuren binnen de 30 dagen volgend op de aanvang van de beroepsactiviteit.

10. Taalgebruik in de onderneming

Afhankelijk van de ligging van de uitbatingzetel, is de werkgever verplicht een bepaalde taal te gebruiken voor sociale documenten voor zijn personeel. Het verkeerd gebruik van de taal heeft de nietigheid van de documenten tot gevolg (zo zal bijvoorbeeld een opzegbrief niet geldig zijn als de verkeerde taal werd gebruikt):

Ligging uitbatingszetel	Taal
Vlaanderen	Nederlands
Wallonië	Frans
Brussel-Hoofdstad[1]	Nederlands of Frans (taal van de werknemer)
Duits gewest	Duits
Faciliteitengemeenten in het Vlaams Gewest[2]	Nederlands
6 faciliteitengemeenten rond Brussel[3]	Nederlands
Faciliteitengemeenten in het Waalse Gewest[4]	Frans

[1] Brussel-Hoofdstad: Brussel, Schaarbeek, Etterbeek, Elsene, Sint-Gilis, Anderlecht, Sint-Jans-Molenbeek, Koekelberg, Sint-Agatha-Berchem, Ganshoren, Jette, Evere, Sint-pieters-Woluwe, Oudergem, Watermaal-Bosvoorde, Ukkel, Vorst, Sint-Lambrechts-Woluwe en Sint-Joost-ten-Node.
[2] Faciliteitengemeenten in het Vlaams Gewest: de gemeenten Mesen, Spiere, Helkijn, Ronse, Bever, 's Gravenvoeren, Sint-Martens-Voeren, Sint-Pieters-Voeren, Herstappe, Moelingen, Remersdaal en Teuven.
[3] Faciliteitengemeenten in de Brusselse randgemeenten: de gemeenten Drogenbos, Kraainem, Linkebeek, Sint-Genesius-Rode, Wemmel en Wezembeek-Oppem.
[4] Faciliteitengemeenten In het Waalse gewest: de gemeenten Malmédy (Bellevaux-Ligneuville, Bévervé, Faymonville, Malmédy, Robertville en Waismes), Bas-Warneton, Comines, Dottignies, Herseaux, Houthem, Luinge, Mouscron, Ploegsteert, Warneton, Flobecq, Enghien, Marcq en Petit-Enghien.

11. Nachtarbeid

Werknemers mogen in principe geen nachtarbeid verrichten. Onder nachtarbeid wordt verstaan de arbeid verricht tussen 20 en 6 uur. Op dit algemeen verbod bestaan er een aantal uitzonderingen voor bepaalde werkzaamheden of in bepaalde sectoren waar de aard van de activiteit dit rechtvaardigt. Werknemers die onder een dergelijke uitzonderingssituatie vallen en die gewoonlijk werken in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 en 6 uur moeten op basis van de CAO nr. 49 een extra vergoeding krijgen voor deze nachtarbeid. Het moet gaan om een vast systeem van nachtarbeid. De CAO is dus niet van toepassing:

- Indien een werknemer occasioneel tijdens de nacht prestaties levert;
- Indien de werknemers arbeidsprestaties leveren die uitsluitend tussen 6 en 24u plaatsvinden;
- Werknemers waarvan de arbeidsprestaties normaal beginnen om 5u.

Deze CAO is aanvullend van aard, dit betekent dat de bepalingen van de CAO nr. 49 enkel van toepassing zijn als de sector zelf geen bijzondere vergoeding voor nachtarbeid heeft uitgewerkt. De financiële vergoeding voor nachtprestaties conform CAO nr. 49 bedraagt momenteel:

Leeftijd werknemer	Vergoeding per uur
Werknemers jonger dan 50 jaar	1,16 EUR
Werknemers vanaf 50 jaar	1,41 EUR

De ondernemingen die een nacht- of ploegenpremie betalen aan hun werknemers die ploegen- of nachtarbeid verrichten, genieten een gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing, berekend op de belastbare bezoldigingen (met inbegrip van de ploegenpremies). De vrijstelling zal enkel toegekend worden voor werknemers die, overeenkomstig de arbeidsregeling waarin zij tewerkgesteld zijn, in de betreffende maand ten minste 1/3e van hun arbeidstijd ploegen- of nachtarbeid verricht hebben.

12. Arbeidsduur

De arbeidsduur is de tijd gedurende dewelke de werknemer ter beschikking staat van de werkgever. De arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers mag niet meer bedragen dan 9 uur per dag of 38 uur per week. De toepassingsmodaliteiten van deze maximale wekelijkse arbeidsduur hangen af van de CAO of van het arbeidsreglement die in de onderneming van toepassing zijn. De duur van iedere werkperiode mag niet korter zijn dan 3 uur.

In specifieke omstandigheden kan afgeweken worden van de normale arbeidsduurgrenzen. Afhankelijk van de omstandigheden waarop men zich beroept, moeten al dan niet bepaalde formaliteiten (zoals de voorafgaande toelating door de Sociale Inspectie) worden nageleefd. Een overschrijding van de dag- en/of weekgrens geeft recht op de betaling van een toeslag voor overwerk. Deze toeslag voor overwerk is minstens gelijk aan 50% van het gewone loon voor overwerk op gewone werkdagen en aan 100% van het gewone loon voor overwerk op zon- en feestdagen. Voor overuren moet tevens verplichte inhaalrust worden toegekend. Onder bepaalde voorwaarden kan de werknemer opteren om een aantal overuren te laten uitbetalen.

Voor de eerste 130 overuren per kalenderjaar per werknemer geldt een fiscaal gunstregime voor werknemer en werkgever.

De werknemer mag niet langer dan 6 uur werken zonder onderbreking. De werkgever is bijgevolg verplicht om minstens 15 minuten pauze toe te staan na 6 uur werken zonder onderbreking.

13. De overeenkomst alternerende opleiding

De alternerende opleiding is elke opleiding van het voltijds secundair onderwijs die door de Vlaamse regering als duaal wordt aangeduid en elke opleiding in het deeltijds beroeps-secundair onderwijs en in de leertijd. Deze opleiding geeft de mogelijkheid aan een leerling om mee te draaien in een onderneming en op die manier op de werkvloer een beroep aan te leren.

OVEREENKOMST

De overeenkomst alternerende opleiding kan 2 vormen aannemen:

- Een overeenkomst van alternerende opleiding: als de opleiding gemiddeld op jaarbasis minstens 20u per week opleiding op een reële werkplek omvat, zonder rekening te houden met de wettelijke feest- en vakantiedagen;
- Een stageovereenkomst alternerende opleiding: als de opleiding door de Vlaamse regering als duaal is aangeduid en op de werkplek gemiddeld op jaarbasis minder dan 20u per week bedraagt, zonder rekening te houden met de wettelijke feest- en vakantiedagen of als de opleiding uitsluitend plaatsvindt op een gesimuleerde werkplek.

Bij de overeenkomst zijn 3 partijen betrokken: de leerling, de onderneming en de opleidingsverstrekker en deze moet worden opgemaakt volgens een model dat vastgelegd is door de Vlaamse regering.

Het gaat om een voltijdse overeenkomst van bepaalde duur die evenwel over meerdere schooljaren kan verlopen.

LEERVERGOEDING

De leerling ontvangt maandelijks een leervergoeding van de onderneming. Deze verplichte leervergoeding in het kader van een overeenkomst alternerende opleiding bedraagt:

Opleidingsgraad	Bedrag van de leervergoeding
Tijdens het 1ste opleidingsjaar	453,20 EUR
Na beëindigen 1ste opleidingsjaar of 2de graad secundair onderwijs	500,10 EUR
Na beëindigen: 2de opleidingsjaar 1ste jaar 3de graad secundair onderwijs Kwalificatiefase buitengewoon secundair onderwijs Alternerende opleiding van minstens 2 jaar	539,10 EUR

VAKANTIE

De leerling kan genieten van zijn opgebouwde vakantiedagen en heeft daarnaast ook recht op 20 niet-betaalde vakantiedagen (ongeacht de startdatum van de overeenkomst). De niet-betaalde vakantiedagen moeten worden opgenomen in de schoolvakanties.

SCHORSING VAN DE OVEREENKOMST

Voor ziekte, bevallingsrust en klein verlet geldt dezelfde regeling als voor gewone werknemers. In geval van een arbeidsongeval is de werkgever geen gewaarborgd loon verschuldigd en kan de leerling onmiddellijk aanspraak maken op de arbeidsongevallenverzekering.

BEEINDIGING VAN DE OVEREENKOMST

Tijdens de eerste 30 dagen van de uitvoering van de overeenkomst van alternerende opleiding kan de onderneming of de leerling de overeenkomst opzeggen mits het respecteren van een opzegtermijn van 7 dagen die ingaat de dag na de ontvangst van de schriftelijke opzegging.

Daarnaast kan de overeenkomst enkel beëindigd worden omwille van een aantal algemene redenen zoals het overlijden van de mentor, het feit dat de termijn verstreken is of de leerling de opleiding met vrucht beëindigd heeft, bij vroegtijdige stopzetting van de opleiding, als de erkenning van de onderneming wordt opgeheven…
Bij een vroegtijdige beëindiging van de overeenkomst brengt de trajectbegeleider het Vlaams Partnerschap Duaal Leren hiervan op de hoogte.

Tot slot kan de onderneming of de leerling om de beëindiging verzoeken wanneer er een reden bestaat die de verbreking rechtvaardigt. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer de tegenpartij ernstig tekortschiet in zijn verplichtingen met betrekking tot de uitvoering van de overeenkomst. Ook de opleidingsverstrekker kan na vaststelling van ernstige inbreuken van de onderneming of de leerling beslissen om de (stage)overeenkomst te beëindigen.

14. De studentenovereenkomst

WIE KAN EEN STUDENTENOVEREENKOMST AFSLUITEN

Jongeren van 15 jaar of ouder die niet meer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht. Men is niet meer onderworpen aan de voltijdse leerplicht wanneer men 16 jaar is of wanneer men 15 jaar is en de eerste 2 leerjaren van het secundair onderwijs met volledig leerplan heeft gevolgd. De student moet onderwijs volgen met volledig leerplan of deeltijds onderwijs (enkel avondschool is uitgesloten).

VORMVEREISTEN

Een arbeidsovereenkomst voor studenten moet verplicht schriftelijk worden opgesteld en bepaalde vermeldingen bevatten. Het contract moet ondertekend worden door de student zelf uiterlijk op het ogenblik van de indiensttreding. Indien deze vormvereisten niet worden nageleefd wordt de arbeidsovereenkomst geacht van onbepaalde duur te zijn en kan ze op elk ogenblik door de student worden beëindigd.

MAXIMALE DUURTIJD

Een studentenovereenkomst kan maximaal 12 maanden duren. Blijft de student meer dan 12 maanden ononderbroken doorwerken bij dezelfde werkgever, dan wordt de overeenkomst automatisch beschouwd als een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. De student kan dan bij deze werkgever niet meer met een studentenovereenkomst werken, zelfs niet na een onderbreking.

BEEINDIGING

De studentenovereenkomst eindigt automatisch op de einddatum die in de studentenovereenkomst vermeld staat, zonder extra formaliteiten. Wanneer één van de partijen voordien een einde wil maken aan de studentenovereenkomst dan gelden volgende opzeggingstermijnen:

Duur tewerkstelling	Opzegging door werkgever	Opzegging door student
≤ 1 maand	3 dagen	1 dag
> 1 maand	7 dagen	3 dagen

Bij de studentenovereenkomst worden de eerste 3 arbeidsdagen automatisch als proeftijd beschouwd, zonder dat er een specifieke proefclausule moet worden opgenomen in het contract. Gedurende deze eerste 3 dagen mag iedere partij de overeenkomst beëindigen zonder opzegging of vergoeding.

LOON

In principe heeft de student recht op hetzelfde loon als de andere werknemers in de onderneming die hetzelfde werk doen, rekening houdend met de leeftijd en de beroepskwalificatie. In sommige sectoren bestaan aparte loonschalen voor studenten. Zijn er in de sector geen specifieke lonen voor studenten voorzien, dan geldt voor de studenten die tenminste 1 kalendermaand werken in elk geval het nationaal gewaarborgd minimum maandinkomen.

VERSCHULDIGDE RSZ-BIJDRAGEN

De werkgever en de student genieten van een meer voordelig tarief van socialezekerheidsbijdragen als volgende voorwaarden cumulatief vervuld zijn:

- De student wordt tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor studenten;
- Die tewerkstelling bedraagt gedurende het kalenderjaar maximaal 475 uren die vrij kunnen gespreid worden over het volledige kalenderjaar (de werkgever kan deze uren reserveren via de portaalsite www.socialezekerheid.be);

- De student werkt buiten de uren waarop hij geacht wordt cursussen of andere activiteiten te volgen;
- Er wordt een correcte en tijdige Dimona-aangifte gedaan.

Indien de hierboven aangehaalde voorwaarden vervuld zijn, geldt voor de werkgever een solidariteitsbijdrage van 5,42%. Deze solidariteitsbijdragen worden berekend op het loon van de student aan 100%, zowel voor arbeiders als bedienden. Van het loon van de student zal er 2,71% afgehouden worden.

DIMONA-AANGIFTE

Voorafgaand aan de tewerkstelling van de student dient een Dimona-aangifte met de notie "STU" te gebeuren met vermelding van de begin- en einddatum van de studentenovereenkomst, evenals de plaats van tewerkstelling (indien verschillend van de maatschappelijke zetel). De aangifte dient uitgesplitst te worden per kwartaal dat de student zal werken en moet per kwartaal het aantal uren tewerkstelling vermelden.

Doet de werkgever een aangifte na de datum in dienst, dan zal hij niet meer kunnen genieten van de verminderde sociale bijdragen voor de volledige periode van de aangifte.

Wanneer de werkgever onverwacht de student meer uren laat werken, doet hij best een wijzigende Dimona-aangifte voor deze uren. Een dergelijke aangifte zal niet beschouwd worden als laattijdig wanneer ze enkel het aantal uren betreft.

Enkel de werkelijk gepresteerde uren worden aangegeven; de uren voor feestdagen, betaalde ziektedagen en andere betaalde uren die geen werkelijk gewerkte uren zijn maar waarvoor de werkgever loon betaalt, moeten niet in het aantal uren worden opgenomen. Deze uren worden dus ook niet ingehouden op het contingent van 475 uren, maar de vergoeding voor deze uren wordt wel bij het loon gevoegd voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen.

BEHOUD FISCAAL STATUUT

Geïndexeerd belastbaar maximum belastbaar jaarinkomen (aanslagjaar 2019 – inkomstenjaar 2018)			
	Algemeen	**Student ten laste van alleenstaande**	**Gehandicapte student ten laste van alleenstaande**
Grensbedrag	4.087,50 EUR	5.900,00 EUR	7.487,50 EUR
Niet-aangerekende inkomensschijf wegens studentenarbeid	2.720,00 EUR	2.720,00 EUR	2.720,00 EUR
Verhoogd grensbedrag	6.807,50 EUR	8.620,00 EUR	10.207,50 EUR

BEHOUD VAN HET RECHT OP KINDERBIJSLAG

De werkende student behoudt tijdens het 3e kwartaal (juli tot en met september) steeds zijn recht op kinderbijslag, ongeacht het statuut (werknemer of zelfstandige) en ongeacht het type arbeidsovereenkomst, als hij na de vakantie verder studeert. Tijdens de overige kwartalen (inclusief kerst- en paasvakantie) mag de student, ongeacht zijn statuut, maximaal 240 uur per kwartaal werken.

Voor schoolverlaters geldt de beperking tot 240 uur per kwartaal ook voor het 3e kwartaal en dit ongeacht het statuut en het type arbeidsovereenkomst. De grens zal dus ook gelden voor schoolverlaters die werken met een studentenovereenkomst tijdens de zomervakantie volgend op het einde van de studies. Zij moeten zich bovendien tijdig laten inschrijven als werkzoekende.
Het behoud van de kinderbijslag in de wachttijd blijft slechts gegarandeerd wanneer men niet meer verdient dan 541,09 EUR per maand.

ZIEKTE EN INVALIDITEIT

Studenten blijven ten laste op het ziekenboekje van hun ouders tot de leeftijd van 25 jaar. Een studentenovereenkomst verandert daar niets aan.

15. Deeltijdse arbeid

Deeltijdse arbeid is de arbeid die regelmatig en vrijwillig wordt verricht gedurende een kortere periode dan de normale arbeidsduur voor voltijdse werknemers in de onderneming. Zo zal een werknemer die 37 uur per week presteert, terwijl de normale arbeidsduur in de onderneming is vastgesteld op 38 uur per week, beschouwd worden als een deeltijdse werknemer. Indien er in de onderneming geen voltijdse werknemers zijn, richt men zich naar de wekelijkse voltijdse arbeidsduur in de sector.

VORMVEREISTEN

Een deeltijdse arbeidsovereenkomst moet voor iedere werknemer afzonderlijk worden opgemaakt. Dit moet schriftelijk gebeuren en de arbeidsovereenkomst moet opgesteld worden ten laatste op het tijdstip dat de uitvoering van de overeenkomst een aanvang neemt. De arbeidsovereenkomst moet ook het gemiddeld aantal te presteren uren per week vermelden evenals de arbeidscyclus en het juiste uurrooster (een gedetailleerd overzicht van de begin- en einduren met de dagen waarop moet gewerkt worden en de rustpauzes).

Als de arbeidstijd van de vaste deeltijdse uurroosters binnen de arbeidstijd van de voltijdse uurroosters valt, moeten deze vaste deeltijdse uurroosters niet meer voorzien zijn in het arbeidsreglement. Deze uurroosters moeten dan enkel nog opgenomen worden in de arbeidsovereenkomst van de werknemer of in een bijlage hieraan.

Op de plaats waar men het arbeidsreglement kan raadplegen, moet een afschrift van de deeltijdse arbeidsovereenkomst met de uurroosters en de identiteit van de deeltijdse werknemers, of een uittreksel ervan, bewaard worden. Sinds 1 oktober 2017 kunnen de afschriften of uittreksels ook digitaal bijgehouden worden.

VARIABELE UREN

Sinds 01/10/2017 bestaat niet langer de verplichting om alle mogelijke variabele uurroosters op te nemen in een bijlage aan het arbeidsreglement. Het volstaat om een tijdskader op te nemen in het arbeidsreglement waarbij de minimale en maximale dag- en weekgrens wordt vastgelegd.

De werkgever moet minimaal 5 werkdagen op voorhand de werknemer verwittigen van de gekozen uurregeling door middel van de aanplakking van een gedateerd bericht in het bedrijf dat de gekozen werkroosters vermeldt. De in kennisstelling mag ook elektronisch gebeuren (via e-mail of via intranet) voor zover de werkgever kan bewijzen dat de werknemer(s) effectief toegang hebben via de elektronische weg.

Het bericht, of een afschrift ervan, moet worden bijgehouden op de plaats waar het arbeidsreglement geraadpleegd kan worden van zodra en zolang het werkrooster van kracht is. Dat bijhouden kan zowel op papier als in elektronische vorm. Nadien moet de werkgever de documenten gedurende één jaar bewaren, gerekend vanaf de dag waarop het werkrooster niet meer van kracht was.

AFWIJKINGEN

Elke afwijking van het uurrooster moet onmiddellijk in een afwijkingsregister worden opgetekend. Het afwijkingsregister is een sociaal document dat 5 jaar bewaard moet worden.

Sinds 1 oktober 2017 kunnen afwijkingen ook worden vastgesteld door een systeem van tijdsopvolging, op voorwaarde dat:

- het systeem van tijdsopvolging voor elke betrokken werknemer de volgende gegevens bevat:
  - de identiteit van de werknemer;
  - per dag het begin en einde van zijn prestaties en zijn rustpauzes; deze gegevens moeten respectievelijk worden opgetekend op het ogenblik dat de prestaties beginnen, dat ze eindigen en bij het begin en einde van elke rustpauze;
  - de periode waarop de opgetekende gegevens betrekking hebben;
- het systeem van tijdopvolging de opgetekende gegevens bijhoudt gedurende de betrokken periode en dat zowel de deeltijdse werknemer als de bevoegde ambtenaren dit kunnen consulteren;
- de opgetekende gegevens worden bewaard zoals voorgeschreven;
- de vakbondsafvaardiging in de mogelijk gesteld wordt om haar bevoegdheden uit te oefenen met betrekking tot het systeem van tijdsopvolging en de opgetekende gegevens.

WEKELIJKSE MINIMUMDUUR

Een deeltijdse werknemer moet per week minstens 1/3e presteren van de normale wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren. Indien er in de onderneming geen voltijdse werknemers zijn, moet de werkgever zich richten naar de wekelijkse voltijdse arbeidsduur in de sector.

In bepaalde gevallen worden afwijkingen toegestaan op de 1/3e regel bijvoorbeeld voor werknemers met vaste dagprestaties van minimaal 4 uren en waarbij volgende voorwaarden cumulatief vervuld zijn:

- De prestaties moeten verricht worden volgens een vast uurrooster, dat vermeld is in de arbeidsovereenkomst en het arbeidsreglement;
- De arbeidsovereenkomst moet bepalen dat bijkomende prestaties uitgesloten zijn, behalve wanneer ze onmiddellijk vóór of na de normale prestaties worden verricht;
- De arbeidsovereenkomst moet bepalen dat bijkomende prestaties steeds moeten worden betaald met een overurentoeslag van 50% voor overuren gepresteerd op werkdagen en 100% voor overuren gepresteerd op een zondag of feestdag;
- Een kopie van de overeenkomst moet verstuurd worden naar de bevoegde inspectiedienst.

MINIMUMDUUR PER ARBEIDSPRESTATIE

De duur van elke arbeidsprestatie mag in principe niet minder dan 3 uur bedragen. De arbeidsprestatie van 3 uur moet aaneensluitend zijn. Zij mag niet onderbroken worden, behalve door korte pauzes die de continuïteit van het werk niet onderbreken. Ook hier zijn sectorale afwijkingen mogelijk.
Indien er bij een controle wordt vastgesteld dat de formaliteiten inzake bekendmaking en invulling van afwijkingsregisters niet worden nageleefd, zal men strafrechtelijke sancties of administratieve geldboetes opleggen. De deeltijdse werknemers zullen op weerlegbare wijze vermoed worden hun prestaties als voltijds te hebben verricht. Indien het vermoeden niet weerlegd kan worden, zullen RSZ-bijdragen en intresten verschuldigd zijn op de voltijdse prestaties.

16. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur is een arbeidsovereenkomst die verplicht schriftelijk is opgemaakt en waarin een vaste einddatum is vermeld. Het voordeel van dit type contract is dat het automatisch afloopt op het moment van de initieel voorziene einddatum. Het nadeel van een dergelijke overeenkomst is dat, indien één van de partijen de overeenkomst wil beëindigen vóór de overeengekomen termijn, hij in de meeste gevallen een opzeggingsvergoeding zal moeten betalen.

Voor de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur gelden bovendien nog een aantal specifieke beëindigingswijzen. We verwijzen hiervoor naar de rubriek De beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

In principe is het niet toegelaten om opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur te sluiten. Indien men dit toch doet zullen de opeenvolgende overeenkomsten beschouwd worden als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. In een beperkt aantal gevallen zijn opeenvolgende arbeidsovereenkomsten wel toegelaten:

- Maximaal 4 opeenvolgende arbeidsovereenkomsten met elk een minimumduur van 3 maanden op voorwaarde dat de totale duur geen 2 jaar overschrijdt;
- Mits voorafgaande toestemming van de Inspectie Toezicht Sociale Wetten: opeenvolgende overeenkomsten met elk een minimumduur van 6 maanden op voorwaarde dat de totale duur geen 3 jaar overschrijdt;
- De opeenvolging is gerechtvaardigd in het belang van de werknemer wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen.

17. Het ondernemerschapstraject

Het ondernemerschapstraject is een alternerende opleiding die zowel een theoretische vorming als een praktijkervaring of een praktijkstage of een aanvullende praktijkopleiding omvat. In de loop van het traject ontwikkelt de cursist-stagiair verschillende competenties die hem in staat moeten stellen om na afloop van het traject op zelfstandige basis in een KMO aan de slag te kunnen.

OVEREENKOMST

De cursist-stagiair sluit een stageovereenkomst met een ondernemingshoofd af door bemiddeling van een leertrajectbegeleider. Het gaat om een overeenkomst van bepaalde duur, met een minimum van 3 maanden die erkend moet worden door de praktijkcommissie.
Er wordt een proeftijd voorzien van minimum 1 maand en maximum 3 maanden.

CURSUS BEROEPSKENNIS

De cursist-stagiair moet ingeschreven zijn in de cursus beroepskennis (SYNTRA Vlaanderen) en deze cursus ook effectief volgen. De schooldagen tellen als werkdagen.

SCHORSING VAN DE OVEREENKOMST

Voor ziekte, bevallingsrust en klein verlet geldt dezelfde regeling als voor gewone werknemers. In geval van een arbeidsongeval is de werkgever geen gewaarborgd loon verschuldigd en kan de leerling onmiddellijk aanspraak maken op de arbeidsongevallenverzekering.

VAKANTIE

De leerling heeft recht op zijn opgebouwde vakantiedagen (betaald) en een eventuele aanvulling tot volledige vakantie, desnoods onbetaald. Per volledig gepresteerde maand heeft de leerling bovendien nog recht op één bijkomende dag onbetaalde vakantie.

LEERVERGOEDING

De leerling verricht taken onder het gezag van het ondernemingshoofd tegen een vaste maandelijkse minimumvergoeding. Deze minimumvergoeding geldt voor zover er in het paritair comité geen specifieke leervergoedingen zijn vastgelegd.

De maandelijkse leervergoeding bedraagt sinds 1 januari 2017:

Praktijkstage	3/5	4/5	Voltijds
Eerste jaar	448,96 EUR	598,61 EUR	748,26 EUR
Tweede jaar	530,59 EUR	707,45 EUR	884,31 EUR
Derde jaar	612,22 EUR	816,29 EUR	1.020,36 EUR

BEEINDIGING VAN DE OVEREENKOMST

De stageovereenkomst kan enkel beëindigd worden in de proeftijd (7 dagen opzegtermijn) of omwille van een wettige reden, in geval van verzuim door de leerling of wegens omstandigheden die het goede verloop van de opleiding belemmeren. Enkel bij de beëindiging tijdens de proeftijd moet een opzeggingstermijn in acht worden genomen.

Voortijdige beëindiging van de stageovereenkomst moet steeds gebeuren in overleg met de leertrajectbegeleider. Aangezien de stageovereenkomst een overeenkomst van bepaalde duur is, dient men geen opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding te voorzien bij de beëindiging ervan wegens afloop van de looptijd. Beëindigt het ondernemingshoofd de stageovereenkomst op een

onwettige wijze, dan is hij verplicht tot betaling van een vergoeding die overeenstemt met een stagevergoeding van een maand.

18. De bedrijfsvoorheffing

BEDRIJFSVOORHEFFING OP HET MAANDLOON VAN WERKNEMERS

Belastbaar	Bruto loon – persoonlijke RSZ-bijdragen. Deze persoonlijke RSZ-bijdrage bedraagt gewoonlijk 13,07%. Wanneer het belastbaar inkomen tussen twee bedragen ligt, wordt voor het vaststellen van de bedrijfsvoorheffing het laagste bedrag genomen.
Schaal I	Alleenstaande werknemers of werknemers waarvan de echtgenoot een beroeps- of vervangingsinkomen geniet.
Schaal II	Voor werknemers waarvan de echtgenoot geen beroeps- of vervangingsinkomen geniet.

BEDRIJFSVOORHEFFINGSCHALEN VOOR WERKNEMERS

Belastbaar bedrag tot 2.040 EUR

Belastbaar	Schaal I	Schaal II	Belastbaar	Schaal I	Schaal II
525	-	-	1.290	100,66	-
540	-	-	1.305	103,47	-
555	-	-	1.320	107,00	-
570	-	-	1.335	111,01	-
585	-	-	1.350	115,02	-
600	-	-	1.365	119,03	-
615	-	-	1.380	123,05	-
630	-	-	1.395	127,06	-
645	-	-	1.410	131,07	-
660	-	-	1.425	135,08	-
675	-	-	1.440	139,10	-
690	-	-	1.455	144,98	2,23
705	-	-	1.470	151,40	6,24
720	-	-	1.485	157,82	10,25
735	-	-	1.500	164,24	14,26
750	-	-	1.515	170,66	18,28
765	2,36	-	1.530	177,08	22,29
780	5,17	-	1.545	183,50	26,30
795	7,98	-	1.560	189,92	30,31
810	10,78	-	1.575	196,34	34,33
825	13,59	-	1.590	202,76	38,34
840	16,40	-	1.605	209,18	42,35
855	19,21	-	1.620	215,60	46,36
870	22,02	-	1.635	222,02	50,38
885	24,83	-	1.650	228,44	54,39
900	27,64	-	1.665	234,86	58,40
915	30,45	-	1.680	241,28	62,41
930	33,25	-	1.695	247,70	66,43
945	36,06	-	1.710	254,12	70,44
960	38,87	-	1.725	260,54	74,45
975	41,68	-	1.740	266,96	78,46
990	44,49	-	1.755	273,38	82,48
1.005	47,30	-	1.770	279,80	86,49

Belastbaar	Schaal I	Schaal II	Belastbaar	Schaal I	Schaal II
1.020	50,11	-	1.785	286,22	90,50
1.035	52,92	-	1.800	292,64	94,51
1.050	55,72	-	1.815	299,06	98,53
1.065	58,53	-	1.830	305,48	102,54
1.080	61,34	-	1.845	311,90	106,55
1.095	64,15	-	1.860	318,32	110,56
1.110	66,96	-	1.875	324,74	114,58
1.125	69,77	-	1.890	331,16	118,59
1.140	72,58	-	1.905	337,58	123,91
1.155	75,39	-	1.920	344,00	129,61
1.170	78,19	-	1.935	350,42	135,31
1.185	81,00	-	1.950	357,15	141,00
1.200	83,81	-	1.965	364,38	146,70
1.215	86,62	-	1.980	371,60	152,40
1.230	89,43	-	1.995	378,82	158,10
1.245	92,24	-	2.010	386,04	163,79
1.260	95,05	-	2.025	393,27	169,49
1.275	97,86	-	2.040	400,49	175,19

Belastbaar bedrag van 2.055 EUR tot 3.600 EUR

Belastbaar	Schaal I	Schaal II	Belastbaar	Schaal I	Schaal II
2.055	407,71	180,89	2.835	783,28	485,64
2.070	414,93	186,59	2.850	790,50	491,90
2.085	422,16	192,28	2.865	797,73	498,16
2.100	429,38	197,98	2.880	804,95	504,42
2.115	436,60	203,68	2.895	812,17	510,68
2.130	443,82	209,38	2.910	819,39	516,94
2.145	451,05	215,07	2.925	826,62	523,20
2.160	458,27	220,77	2.940	833,84	529,46
2.175	465,49	226,47	2.955	841,06	535,72
2.190	472,71	232,17	2.970	848,28	541,98
2.205	479,94	237,87	2.985	855,51	548,24
2.220	487,16	243,56	3.000	862,73	554,50
2.235	494,38	249,26	3.015	869,95	560,76
2.250	501,60	254,96	3.030	877,17	567,02
2.265	508,83	260,66	3.045	884,40	573,28
2.280	516,05	266,35	3.060	891,62	579,53
2.295	523,27	272,05	3.075	898,84	585,79
2.310	530,49	277,75	3.090	906,06	592,05
2.325	537,72	283,45	3.105	913,29	598,31
2.340	544,94	289,15	3.120	920,51	604,57
2.355	552,16	294,84	3.135	927,73	610,83
2.370	559,38	300,54	3.150	934,95	617,09
2.385	566,61	306,24	3.165	942,18	623,35
2.400	573,83	311,94	3.180	949,40	629,61
2.415	581,05	317,63	3.195	956,62	635,87
2.430	588,27	323,33	3.210	963,84	642,13
2.445	595,50	329,03	3.225	971,07	648,39
2.460	602,72	334,73	3.240	978,29	654,65

Belastbaar	Schaal I	Schaal II	Belastbaar	Schaal I	Schaal II
2.475	609,94	340,43	3.255	985,51	660,91
2.490	617,16	346,12	3.270	992,73	667,17
2.505	624,39	351,82	3.285	999,96	673,43
2.520	631,61	357,52	3.300	1.007,18	679,69
2.535	638,83	363,22	3.315	1.014,40	685,95
2.550	646,05	368,91	3.330	1.021,62	692,21
2.565	653,28	374,61	3.345	1.028,85	698,47
2.580	660,50	380,31	3.360	1.036,07	704,72
2.595	667,72	386,01	3.375	1.043,29	711,41
2.610	674,94	391,75	3.390	1.050,51	718,63
2.625	682,17	398,01	3.405	1.057,74	725,86
2.640	689,39	404,27	3.420	1.064,96	733,08
2.655	696,61	410,53	3.435	1.072,18	740,30
2.670	703,83	416,79	3.450	1.079,40	747,52
2.685	711,06	423,05	3.465	1.086,63	754,75
2.700	718,28	429,31	3.480	1.093,85	761,97
2.715	725,50	435,75	3.495	1.101,07	769,19
2.730	732,72	441,83	3.510	1.108,29	776,41
2.745	739,95	448,09	3.525	1.115,52	783,64
2.760	747,17	454,34	3.540	1.122,74	790,86
2.775	754,39	460,60	3.555	1.129,96	798,08
2.790	761,61	466,86	3.570	1.137,18	805,30
2.805	768,84	473,12	3.585	1.144,41	812,53
2.820	776,06	479,38	3.600	1.151,63	819,75

Belastbaar bedrag van 3.615 EUR tot 5.250 EUR

Belastbaar	Schaal I	Schaal II	Belastbaar	Schaal I	Schaal II
3.615	1.158,85	826,97	4.440	1.595,77	1.224,21
3.630	1.166,07	834,19	4.455	1.603,79	1.231,43
3.645	1.173,30	841,42	4.470	1.611,82	1.238,65
3.660	1.180,52	848,64	4.485	1.619,84	1.245,88
3.675	1.187,74	855,86	4.500	1.627,87	1.253,10
3.690	1.194,96	863,08	4.515	1.635,89	1.260,32
3.705	1.202,54	870,31	4.530	1.643,92	1.267,54
3.720	1.210,57	877,53	4.545	1.651,94	1.274,77
3.735	1.218,59	884,75	4.560	1.659,97	1.281,99
3.750	1.226,62	891,97	4.575	1.667,99	1.289,21
3.765	1.234,64	899,20	4.590	1.676,02	1.296,43
3.780	1.242,67	906,42	4.605	1.684,04	1.304,42
3.795	1.250,69	913,64	4.620	1.692,07	1.312,44
3.810	1.258,72	920,86	4.635	1.700,09	1.320,47
3.825	1.266,74	928,09	4.650	1.708,12	1.328,49
3.840	1.274,77	935,31	4.665	1.716,14	1.336,52
3.855	1.282,79	942,53	4.680	1.724,17	1.344,54
3.870	1.290,82	949,75	4.695	1.732,19	1.352,57
3.885	1.298,84	956,98	4.710	1.740,22	1.360,59
3.900	1.306,87	964,20	4.725	1.748,24	1.368,62
3.915	1.314,89	971,42	4.740	1.756,27	1.376,64
3.930	1.322,92	978,64	4.755	1.764,29	1.384,67

Belastbaar	Schaal I	Schaal II	Belastbaar	Schaal I	Schaal II
3.945	1.330,94	985,87	4.770	1.772,32	1.392,69
3.960	1.338,97	993,09	4.785	1.780,34	1.400,72
3.975	1.346,99	1.000,31	4.800	1.788,37	1.408,74
3.990	1.355,02	1.007,53	4.815	1.796,39	1.416,77
4.005	1.363,04	1.014,76	4.830	1.804,42	1.424,79
4.020	1.371,07	1.021,98	4.845	1.812,44	1.432,82
4.035	1.379,09	1.029,20	4.860	1.820,47	1.440,84
4.050	1.387,12	1.036,42	4.875	1.828,49	1.448,87
4.065	1.395,14	1.043,65	4.890	1.836,52	1.456,89
4.080	1.403,17	1.050,87	4.905	1.844,54	1.464,92
4.095	1.411,19	1.058,09	4.920	1.852,57	1.472,94
4.110	1.419,22	1.065,31	4.935	1.860,59	1.480,97
4.125	1.427,24	1.072,54	4.950	1.868,62	1.488,99
4.140	1.435,27	1.079,76	4.965	1.876,64	1.497,02
4.155	1.443,29	1.086,98	4.980	1.884,67	1.505,04
4.170	1.451,32	1.094,20	4.995	1.892,69	1.513,07
4.185	1.459,34	1.101,43	5.010	1.900,72	1.521,09
4.200	1.467,37	1.108,65	5.025	1.908,74	1.529,12
4.215	1.475,39	1.115,87	5.040	1.916,77	1.537,14
4.230	1.483,42	1.123,09	5.055	1.924,79	1.545,17
4.245	1.491,44	1.130,32	5.070	1.932,82	1.553,19
4.260	1.499,47	1.137,54	5.085	1.940,84	1.561,22
4.275	1.507,49	1.144,76	5.100	1.948,87	1.569,24
4.290	1.515,52	1.151,98	5.115	1.956,89	1.577,27
4.305	1.523,54	1.159,21	5.130	1.964,92	1.585,29
4.320	1.531,57	1.166,43	5.145	1.972,94	1.593,32
4.335	1.539,59	1.173,65	5.160	1.980,97	1.601,34
4.350	1.547,62	1.180,87	5.175	1.988,99	1.609,37
4.365	1.555,64	1.188,10	5.190	1.997,02	1.617,39
4.380	1.563,67	1.195,32	5.205	2.005,04	1.625,42
4.395	1.571,69	1.202,54	5.220	2.013,07	1.633,44
4.410	1.579,72	1.209,76	5.235	2.021,09	1.641,47
4.425	1.587,74	1.216,99	5.250	2.029,12	1.649,49

VERMINDERINGEN

Verminderingen op schaal I of schaal II	
Vermindering voor kinderen ten laste	1 kind: 36,00 EUR 2 kinderen: 97,00 EUR 3 kinderen: 253,00 EUR 4 kinderen: 454,00 EUR 5 kinderen: 677,00 EUR 6 kinderen: 902,00 EUR 7 kinderen: 1.128,00 EUR 8 kinderen: 1.371,00 EUR Meer dan 8: 1.371,00 EUR + 251,00 EUR per kind ten laste boven het achtste
Gehandicapte werknemer	36,00 EUR
Ascendent/zijverwant tot 2° graad vanaf 65 jaar	73,00 EUR

Verminderingen op schaal I of schaal II	
Andere personen ten laste	36,00 EUR
Vermindering voor groepsverzekering	30% van de premie van de werknemer
Vermindering voor bezoldigingen ingevolge het presteren van overwerk dat recht geeft op een overloontoeslag	Vermindering is van toepassing op de berekeningsgrondslag voor de overwerktoeslag betreffende de eerste 130 uren die de werknemer als overwerk heeft gepresteerd: overuren aan 20% toeslag: 66,81% overuren aan 50% of 100% toeslag: 57,75%
Vermindering voor lage en gemiddelde inkomens	Deze vermindering bedraagt 7,00 EUR en is van toepassing wanneer de belastbare bezoldiging van de werknemers maximum 4.205,00 EUR per maand bedraagt en de bedrijfsleiders maximum 3.930,00 EUR per maand bedraagt.

Bijzondere verminderingen enkel op schaal I	
Alleenstaande werknemer	25,00 EUR
Weduwe/weduwnaar, ongehuwde vader of moeder met kind(eren) ten laste	36,00 EUR
Werknemer waarvan de echtgenoot een beroepsinkomen heeft van niet meer dan 225,00 EUR netto per maand	112,50 EUR
Werknemer waarvan de echtgenoot een beroepsinkomen heeft dat alleen bestaat uit pensioenen, renten of gelijkgestelde inkomsten die niet hoger liggen dan 450,00 EUR netto per maand	225,00 EUR

Bijzondere verminderingen enkel op schaal II	
De echtgenoot van de werknemer is gehandicapt	36,00 EUR

VOORHEFFING OP VAKANTIEGELD, PREMIES EN ONTSLAGVERGOEDINGEN

Afhankelijk van het belastbaar jaarlijks loon (=maandelijks normaal belastbaar x 12) wordt er op vakantiegeld (bedienden), premies en ontslagvergoedingen volgend percentage toegepast:

Jaarlijks belastbaar	Percentage bedrijfsvoorheffing	
	Vakantiegeld	Andere premies
tot 8.290,00 EUR	0%	0%
van 8.290,01 tot 10.615,00 EUR	19,17%	23,22%
van 10.615,01 tot 13.500,00 EUR	21,20%	25,23%
van 13.500,01 tot 16.190,00 EUR	26,25%	30,28%
van 16.190,01 tot 18.320,00 EUR	31,30%	35,33%
van 18.320,01 tot 20.460,00 EUR	34,33%	38,36%
Van 20.460,01 tot 24.730,00 EUR	36,34%	40,38%
van 24.730,01 tot 26.910,00 EUR	39,37%	43,41%
Van 26.910,01 tot 35.630,00 EUR	42,39%	46,44%
van 35.630,01 tot 46.530,00 EUR	47,44%	51,48%
boven 46.530,00 EUR	53,50%	

Jaarlijks belastbaar	Percentage bedrijfsvoorheffing Ontslagvergoedingen
tot 9.215,00 EUR	0,00%
van 9.215,01 tot 11.060,00 EUR	2,68%
van 11.060,01 tot 12.285,00 EUR	6,57%
van 12.285,01 tot 14.745,00 EUR	10,77%
van 14.745,01 tot 15.980,00 EUR	13,55%
van 15.980,01 tot 17.815,00 EUR	16,55%
van 17.815,01 tot 20.885,00 EUR	19,17%
van 20.885,01 tot 27.025,00 EUR	24,92%
van 27.025,01 tot 33.170,00 EUR	29,93%
van 33.170,01 tot 43.000,00 EUR	31,30%
van 43.000,01 tot 48.525,00 EUR	36,90%
van 48.525,01 tot 55.285,00 EUR	38,96%
van 55.285,01 tot 64.495,00 EUR	40,93%
van 64.495,01 tot 77.400,00 EUR	42,92%
van 77.400,01 tot 97.050,00 EUR	44,99%
van 97.050,01 tot 111.795,00 EUR	46,47%
van 111.795,01 tot 131.450,00 EUR	47,48%
boven 131.450,00 EUR	48,00%

Vrijstelling wegens kinderlast

Aantal kinderen ten laste	Grensbedrag
1	11.286,00 EUR
2	14.829,00 EUR
3	20.140,00 EUR
4	25.770,00 EUR
5	31.390,00 EUR
…	…

Vermindering wegens kinderlast

Een vermindering van de bovenvermelde bedrijfsvoorheffing wordt toegekend volgens het aantal kinderen dat men ten laste heeft. De vermindering is niet toepasselijk op de ontslagvergoeding(en).

Aantal kinderen ten laste	Percentage vermindering	Maximum belastbaar loon
1	7,5%	22.485,00 EUR
2	20%	22.485,00 EUR
3	35%	24.730,00 EUR
4	55%	29.230,00 EUR
5	75%	31.480,00 EUR

BEDRIJFSVOORHEFFING OP AANVULLENDE VERGOEDING SWT EN WERKLOOSHEID

Aanvullende vergoeding bovenop de gewone SWT-vergoedingen

Leeftijd	Aard vergoeding	Percentage bedrijfsvoorheffing
50 jaar of ouder	CAO of individuele overeenkomst verplicht tot doorbetaling van de aanvullende vergoeding bij werkhervatting	10,09%

	CAO of individuele overeenkomst verplicht niet tot doorbetaling van de aanvullende vergoeding bij werkhervatting	26,75%
jonger dan 50 jaar	-	26,75%

Aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen

Leeftijd	Datum CAO	Aard vergoeding	Percentage bedrijfsvoorheffing
50 jaar of ouder	vanaf 30/09/2005	CAO of individuele overeenkomst verplicht tot doorbetaling van de aanvullende vergoeding bij werkhervatting	10,09%
		CAO of individuele overeenkomst verplicht niet tot doorbetaling van de aanvullende vergoeding bij werkhervatting	26,75%
jonger dan 50 jaar	vóór 30/09/2005	-	10,09%

FORFAITAIRE VERMINDERING VOOR ZELFSTANDIGE BEDRIJFSLEIDERS

Bruto bedrag	Vermindering
tot 1.145,00 EUR	320,00 EUR
van 1.145,01 EUR tot 4.935,00 EUR	320,00 EUR + 21,50% op schijf boven 1.145,00 EUR
van 4.935,01 EUR tot 7.260,00 EUR	1.134,85 EUR + 14,50% op schijf boven 4.935,00 EUR
boven 7.260,00 EUR	1.471,98 EUR

19. De loonbeslaggrenzen

Een schuldeiser die wil dat zijn schuldenaar de sommen betaalt die hem verschuldigd zijn, kan op een deel van het nettoloon van de werknemer beslag laten leggen. De wet bepaalt binnen welke grenzen een beslag of overdracht mogelijk is. Bij beslag wegens onderhoudsgeld en loondelegaties is het volledige loon vatbaar voor beslag.

Indien de werkgever een aangetekend schrijven of deurwaardersexploot ontvangt van een schuldeiser van één van zijn werknemers moet hij tijdig een verklaring derde-beslagene versturen.

Het voor beslag of overdracht vatbare bedrag kan verminderd worden met een bedrag per kind ten laste, mits een geldig aangifteformulier aan de werkgever werd bezorgd. Deze vermindering bedraagt 68 EUR per kind ten laste voor 2018.

Hieronder de loonbeslaggrenzen toepasselijk voor elke betaling vanaf 1 januari 2018:

Netto maandloon	Vatbaar voor beslag	Maximale inhouding
tot 1.105,00 EUR	0% (tenzij alimentatievordering)	0,00 EUR
van 1.105,01 - 1.187,00 EUR	20%	16,40 EUR
van 1.187,01 - 1.309,00 EUR	30%	36,60 EUR
van 1.309,01 - 1.432,00 EUR	40%	49,20 EUR
boven 1.432,00 EUR	100%	onbeperkt bedrag

20. Werkkledij

De werknemers zijn verplicht om werkkledij te dragen, behalve wanneer een risicoanalyse heeft aangetoond dat de aard van de activiteit niet bevuilend is. In de sectoren waar de werknemers verplicht zijn om een uniform of gestandaardiseerde werkkledij te dragen (bijvoorbeeld horeca) geldt dikwijls een aparte regeling. De werkgever is verplicht om de werknemers gratis gepaste werkkledij te verschaffen en om deze zelf op zijn kosten te laten reinigen. Doet hij dit niet, dan kan de werknemer hiervoor een schadevergoeding eisen.

In diverse sectoren is het onder bepaalde voorwaarden toch toegestaan om de werknemers tegen een vergoeding zelf hun werkkledij te laten reinigen.

21. Beroepsverplaatsingen met de eigen wagen

Werknemers die van een persoonlijk voertuig gebruik maken voor verplaatsingen in opdracht van de werkgever kunnen een door de fiscus aanvaarde forfaitaire netto kostenvergoeding ontvangen ongeacht de functie of graad en het vervoermiddel (motorfiets, motor of auto) en ongeacht de waarde of het vermogen van het gebruikte voertuig.

Voor de periode van 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2018 is het bedrag voor de kilometervergoeding vastgesteld op 0,3460 EUR per kilometer. Dit bedrag kan worden opgetrokken in uitzonderlijke omstandigheden indien deze een hogere kost rechtvaardigen (grote herstellingen, abnormaal brandstof- en olieverbruik ingevolge de ouderdom van het voertuig enzovoort).

Naast de beperking van 0,3460 EUR per kilometer mag het jaarlijks aantal afgelegde kilometers niet meer dan 24.000 bedragen. Wanneer die grens overschreden wordt, moet de verkrijger bewijsstukken voorleggen om het bedrag van de toegekende vergoeding te verantwoorden. Dat is onder meer het geval voor handelsreizigers en -vertegenwoordigers die veel kilometers afleggen. Er worden in dat geval documenten in verband met de benzine-, garage-, financierings-, verzekeringskosten en taksen vereist.

22. Het privégebruik van een bedrijfswagen

Indien een werknemer een bedrijfswagen ook voor privédoeleinden mag gebruiken (ook het woon-werkverkeer valt hieronder), dan wordt dit beschouwd als een voordeel van alle aard.

FISCALE REGELING

Wanneer een werknemer een bedrijfswagen privé mag gebruiken, dan moet dit voordeel fiscaal gewaardeerd worden en wordt dit bedrag bij het belastbaar loon geteld voor de berekening van de bedrijfsvoorheffing (tenzij de werknemer voor het privégebruik van de bedrijfswagen een vergoeding betaalt die tenminste gelijk is aan dit bedrag).

Er wordt geen rekening gehouden met het aantal privékilometers, maar met de cataloguswaarde. De onderstaande formule wordt toegepast:

(cataloguswaarde x 6/7) x CO2-coëfficiënt

De cataloguswaarde

Voor alle wagens, dus ook voor tweedehands wagens, wordt rekening gehouden met “de catalogusprijs van het voertuig in nieuwe staat bij verkoop aan een particulier, inclusief opties en werkelijk betaalde BTW, zonder rekening te houden met enige korting of vermindering”.

Bijvoorbeeld: de cataloguswaarde van een bepaald voertuig bedraagt 30.000 EUR exclusief BTW en hierop wordt een korting gegeven van 3.000 EUR. In dit concreet geval bedraagt de werkelijk betaalde BTW 5.670 EUR (namelijk 21% op de met de korting verminderde cataloguswaarde van 27.000 EUR) en niet 6.300 EUR (zijnde 21% op de cataloguswaarde van 30.000 EUR). Voor de berekening van het voordeel moet dus in dit geval rekening gehouden worden met een totaal bedrag van 35.670 EUR (zijnde de cataloguswaarde van 30.000 EUR zonder rekening te houden met enige korting verhoogd met de werkelijk betaalde BTW van 5.670 EUR).

Vervolgens wordt het voordeel aangepast in functie van de ouderdom van de wagen: de vastgestelde cataloguswaarde mag worden verminderd met 6% per jaar anciënniteit vanaf de eerste inschrijving van het voertuig, echter zonder dat deze waarde kleiner mag zijn dan 70% van de oorspronkelijke waarde.

Periode verstreken sinds de 1e inschrijving van het voertuig (een begonnen maand telt voor een volledige maand)	Bij de berekening van het voordeel in aanmerking te nemen percentage van de cataloguswaarde
0 tot 12 maanden	100%
13 tot 24 maanden	94%
25 tot 36 maanden	88%
37 tot 48 maanden	82%
49 tot 60 maanden	76%
61 maanden en meer	70%

De breuk 6/7e

De kosten verbonden aan het privégebruik van de bedrijfswagen worden gespreid tussen de werknemer en de werkgever. In de berekening van het voordeel van alle aard voor de werknemer wordt gewerkt met de breuk 6/7e.

De CO2-coëfficient
De basis coëfficiënt bedraagt 5,5% voor een CO2-uitstoot van 86 gram/km voor dieselvoertuigen en 105 gram/km voor voertuigen met een benzine-, LPG- of gasmotor. Als de effectieve uitstoot hoger ligt dan deze referentie-uitstoot, dan wordt de coëfficiënt verhoogd met 0,1 % per gram CO2 (met een maximum van 18%). Als de effectieve uitstoot lager ligt, wordt de coëfficiënt verminderd met 0,1% per gram CO2 (met een minimum van 4%). Voor wagens zonder een CO2-uitstoot (elektrische wagens) geldt steeds het minimumpercentage van 4%.

De referentie-CO2-uitstoot wordt jaarlijks bepaald in functie van de gemiddelde CO2-uitstoot over een periode van 12 opeenvolgende maanden die eindigt op 30 september van het jaar voorafgaand aan het belastbaar. De gemiddelde CO2-uitstoot wordt berekend op basis van de nieuw ingeschreven personenwagens.

Om het CO2-uitstootgehalte van het voertuig te kennen, telt uitsluitend de informatie zoals beschikbaar bij de Dienst voor Inschrijving van de Voertuigen en zoals deze in principe wordt vermeld op het inschrijvingsbewijs van de wagen. De informatie op het gelijkvormigheidsattest van de wagen is niet bepalend. Als de CO2-uitstoot van het voertuig niet gekend is, zal rekening gehouden worden met een forfait van 165 gram/km voor dieselmotoren en van 182 gram/km voor benzine-, LPG- of gasmotoren.

De minimumgrens
Het voordeel mag nooit minder bedragen dan 820 EUR (niet geïndexeerd) per jaar. Voor het inkomstenjaar 2018 (aanslagjaar 2019) wordt een ondergrens van 1.310 EUR vooropgesteld. Deze ondergrens wordt jaarlijks herzien/geïndexeerd.

Voorbeeld: Audi A6 2.0 TDI (Diesel)
CO2-uitstoot: 132 g/km
46 gram boven basiscoëfficiënt van 86 gram = 46 x 0,1 = 4,6% extra
Cataloguswaarde: 39.870,00 EUR
Ouderdom voertuig: minder dan 1 jaar
[39.870,00 x 6/7 x (5,5% + 4,6%)] = 3.451,60 EUR per jaar

Telling in kalenderdagen
Voor de berekening van het voordeel van alle aard wordt rekening gehouden met het aantal kalenderdagen in een bepaalde maand. Dit heeft voor gevolg dat het bedrag van het voordeel van maand tot maand kan verschillen. In een schrikkeljaar moet hierbij rekening gehouden worden met 366 dagen.

Lichte vrachten
Voor voertuigen die fiscaal beschouwd worden als lichte vrachten geldt de bovenstaande forfaitaire berekening niet. Het voordeel wordt bepaald in functie van de werkelijke waarde voor de gebruiker.

SOCIALE REGELING
Indien u als werkgever een firmawagen ter beschikking stelt van uw werknemer, hetzij voor privégebruik, woon-werkverkeer of voor collectief vervoer (bijvoorbeeld van en naar de werven), dan is er in principe steeds een CO2-bijdrage verschuldigd, zelfs wanneer er een financiële tussenkomst is van de werknemer in de financiering en/of het gebruik van het voertuig. De CO2-bijdrage is een forfaitaire bijdrage berekend op grond van het CO2-uitstootgehalte. De berekening van deze bijdrage neemt het CO2-uitstootgehalte van elk voertuig (Y) in aanmerking, vermenigvuldigd met 9 EUR waarvan een bedrag wordt afgetrokken naargelang het voertuig wordt aangedreven met een benzine-, diesel-, of LPG-motor. Het resultaat wordt tenslotte gedeeld door 12 en vermenigvuldigd

met een jaarlijks wijzigende coëfficiënt, om zo de maandelijkse solidariteitsbijdrage te bekomen. Het bedrag van de solidariteitsbijdrage wordt jaarlijks op 1 januari geïndexeerd.

De bedragen in de onderstaande tabel zijn van kracht vanaf 1 januari 2018:

Type wagen		Formule
Benzine	CO2: gekend	[(Y x 9) – 768] : 12 x 1,2708
	CO2: niet gekend	[(182 x 9) – 768] : 12 x 1,2708 = 92,13 EUR
Diesel	CO2: gekend	[(Y x 9) – 600] : 12 x 1,2708
	CO2: niet gekend	[(165 x 9) – 600] : 12 x 1,2708 = 93,72 EUR
LPG		[(Y x 9) – 990] : 12 x 1,2708
Elektrisch		26,47 EUR per maand
Opmerking: De maandelijkse solidariteitsbijdrage bedraagt minimaal 26,47 EUR		

Er geldt een wettelijk vermoeden dat elk voertuig dat voor privédoeleinden van werknemers kan worden gebruikt effectief ook voor privédoeleinden gebruikt wordt. Het is dus aan de werkgever om het tegendeel te bewijzen. De werkgever kan dit doen:

- Ofwel door aan te tonen dat het voertuig wordt gebruikt door een persoon die niet valt onder het toepassingsgebied van de sociale zekerheid voor werknemers (bijvoorbeeld bedrijfsleiders-zelfstandigen);
- Of door aan te tonen dat het voertuig wel degelijk louter voor professionele doeleinden gebruikt wordt.

Bij de beoordeling van de bijdrageplicht wordt een onderscheid gemaakt tussen “utilitaire voertuigen” en “gewone voertuigen”. Een utilitair voertuig is een voertuig dat valt onder het toepassingsgebied van de solidariteitsbijdrage maar dat de fiscus kwalificeert als lichte vracht en dat belast wordt op basis van de werkelijke waarde van het voordeel. Een gewoon voertuig is een voertuig dat behoort tot de klasse M1 of N1 (zie hieronder), zoals personenwagens, auto’s voor dubbel gebruik, luxe terreinvoertuigen…

Indien er sprake is van verplaatsingen met een utilitair voertuig wordt het privégebruik niet verondersteld en is de bijdrage in principe niet verschuldigd. Verplaatsingen van de woonplaats naar de werkplaats worden in dit geval niet beschouwd als woon-werkverplaatsingen. Eventueel ander bijkomend privégebruik zal wel aanleiding geven tot een bijdrageplicht.

Daarnaast worden de verplaatsingen met een gewoon voertuig tussen de woon- en werkplaats niet als woon-werkverplaatsingen beschouwd wanneer er geen vaste plaats van tewerkstelling is. Een vaste plaats van tewerkstelling is volgens de RSZ een plaats waar effectief prestaties van enige omvang door de werknemer geleverd worden én waar men tijdens het jaar tenminste 40 (al dan niet opeenvolgende) dagen naartoe rijdt. Van zodra de 40 dagen bereikt zijn, is een solidariteitsbijdrage verschuldigd voor het volledige jaar.

In geval van collectief vervoer van werknemers is de CO2-bijdrage niet verschuldigd als volgende voorwaarden zijn voldaan:

Voor een voertuig behorend tot categorie N1 (voor het vervoer van goederen bestemde voertuigen met een maximale massa van ten hoogste 3,5 ton) wanneer:

- Het gaat om een systeem van vervoer van werknemers overeengekomen door de sociale partners, dat opgenomen is in het arbeidsreglement of in een CAO;

- Waarin, naast de chauffeur, minstens twee andere werknemers van de onderneming aanwezig zijn, gedurende minstens 80% van het afgelegde traject van en naar de woonplaats van de chauffeur (soms volstaat zelfs één andere werknemer);
- Voor zover de werkgever bovendien bewijst dat er geen ander privégebruik (bijvoorbeeld tijdens het weekend) wordt gemaakt van dit voertuig.

Voor een voertuig behorend tot categorie M1 (= personenauto's, auto's voor dubbel gebruik en minibussen) wanneer:

- Het gaat om een systeem van vervoer van werknemers overeengekomen door de sociale partners, dat opgenomen is in het arbeidsreglement of in een CAO;
- Er zijn minimum 5 en maximum 8 zitplaatsen;
- Waarin, naast de chauffeur, minstens drie andere werknemers van de onderneming aanwezig zijn, gedurende minstens 80% van het afgelegde traject van en naar de woonplaats van de chauffeur;
- Voor zover de werkgever bovendien bewijst dat er geen ander privégebruik (bijvoorbeeld tijdens het weekend) wordt gemaakt van dit voertuig.

De werkgever die de bedrijfswagens niet aangeeft of een foute CO2-uitstoot opgeeft, loopt voor deze kwartalen het risico aan de RSZ boven op de normale CO2-bijdrage nog een boete te moeten betalen die gelijk is aan tweemaal de verschuldigde bijdrage en intresten, dit met terugwerkende kracht. De RSZ beschikt over de lijsten met nummerplaten van de Dienst voor Inschrijving van Voertuigen die vergeleken kunnen worden met de nummerplaten die voorkomen op de DMFA-aangifte.

23. Vervoerskosten voor het woon-werkverkeer

De werkgever is verplicht om tussen te komen in de kosten van het openbaar vervoer (trein, tram, bus, metro) die de werknemer maakt voor het woon-werkverkeer. In vele sectoren geldt er ook een verplichte werkgeverstussenkomst als de werknemer zich verplaatst met een ander vervoermiddel (eigen auto, fiets[1]…). Het bedrag van terugbetaling is bovendien afhankelijk van het aantal afgelegde kilometers en van het gebruikte vervoermiddel. Voor verplaatsingen met de trein is er geen minimale afstand vereist om recht te hebben op een terugbetaling door de werkgever. Voor verplaatsingen met andere vervoermiddelen is mogelijk wel een bepaalde minimale afstand vereist (bijvoorbeeld 5 kilometer voor verplaatsingen met de eigen wagen).

Sinds 1 februari 2009 bedraagt de tussenkomst door de werkgever in trein-, tram-, metro- of busabonnement 75% (behoudens sectorale afwijkingen).

Afstand	Wekelijkse bijdrage	Maandelijkse Bijdrage	Driemaandelijkse bijdrage	Jaarlijkse bijdrage	Deeltijds
1 km	5,50	18,30	52,00	185,00	-
2 km	6,10	20,50	57,00	204,00	-
3 km	6,70	22,30	62,00	224,00	7,40
4 km	7,30	24,40	68,00	243,00	8,60
5 km	7,90	26,00	74,00	264,00	9,50
6 km	8,40	28,00	78,00	280,00	10,30
7 km	8,90	30,00	83,00	297,00	11,00
8 km	9,40	31,00	88,00	314,00	11,60
9 km	9,90	33,00	93,00	331,00	12,10
10 km	10,40	35,00	98,00	348,00	12,60
11 km	11,00	37,00	103,00	366,00	13,10
12 km	11,50	38,50	108,00	383,00	13,60
13 km	12,10	40,00	113,00	402,00	14,20
14 km	12,60	42,00	118,00	420,00	14,60
15 km	13,10	43,50	122,00	436,00	15,00
16 km	13,60	45,00	127,00	455,00	15,50
17 km	14,10	47,50	132,00	472,00	15,90
18 km	14,60	49,00	137,00	489,00	16,40
19 km	15,30	51,00	142,00	507,00	16,90
20 km	15,80	53,00	147,00	524,00	17,30
21 km	16,30	54,00	152,00	542,00	17,70
22 km	16,80	56,00	157,00	560,00	18,20
23 km	17,40	58,00	162,00	579,00	18,70
24 km	17,90	59,00	167,00	596,00	19,10
25 km	18,40	62,00	172,00	614,00	19,50
26 km	19,10	63,00	177,00	632,00	20,20
27 km	19,50	65,00	182,00	650,00	20,60
28 km	19,90	67,00	187,00	667,00	21,00
29 km	20,60	68,00	191,00	684,00	21,30
30 km	21,00	70,00	197,00	701,00	21,70
31 – 33 km	21,80	73,00	206,00	733,00	22,60

34 – 36 km	23,30	78,00	218,00	776,00	24,10
37 – 39 km	24,40	82,00	229,00	818,00	25,00
40 – 42 km	26,00	87,00	244,00	871,00	27,00
43 – 45 km	27,50	91,00	256,00	914,00	28,00
46 – 48 km	29,00	96,00	268,00	957,00	29,00
49 – 51 km	30,00	101,00	282,00	1.008,00	31,00
52 – 54 km	31,50	104,00	291,00	1.039,00	32,00
55 – 57 km	32,00	107,00	299,00	1.070,00	33,00
58 – 60 km	33,50	111,00	310,00	1.108,00	34,50
61 – 65 km	34,50	115,00	322,00	1.149,00	36,00
66 – 70 km	36,00	120,00	336,00	1.201,00	38,00
71 – 75 km	38,00	126,00	354,00	1.265,00	40,50
…	…	…	…	…	…

In heel wat sectoren wordt de tussenkomst bepaald op basis van een percentage van de treintarieven. Wanneer deze aangepast worden[2], verhoogt ook de tussenkomst.

Voor werknemers die niet met het openbaar of georganiseerd gemeenschappelijk vervoer naar het werk komen, is de werkgeverstussenkomst in de woon-werkverplaatsingen in principe volledig belastbaar. Indien deze werknemers echter in hun personenbelastingaangifte opteren voor de forfaitaire beroepskostenaftrek, dan kunnen zij genieten van een fiscale vrijstelling. Het maximaal jaarlijks vrijgesteld bedrag voor de tussenkomst in het woon-werkverkeer voor werknemers bedraagt 400,00 EUR. De werkgever mag maandelijks maximaal 33,30 EUR vrijstellen.

[1] Voor verplaatsingen met de fiets wordt een maximumbedrag van 0,23 EUR per kilometer vrijgesteld.
[2] In principe jaarlijks in februari.

24. Het gewaarborgd minimum maandinkomen

De hoogte van het loon wordt door een individuele overeenkomst tussen werknemer en werkgever vastgesteld. Het loon mag echter niet lager zijn dan het minimumloon zoals dit werd bepaald in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) gesloten in het paritair comité waaronder de partijen ressorteren. Gewoonlijk staat dat minimumloon in functie van een in het paritair comité uitgewerkte beroepsclassificatie waarin meestal ook de anciënniteit, de leeftijd of de scholingsgraad van de werknemer een rol spelen. Indien de partijen niet gebonden zijn door een sectorale CAO, hetzij omdat zij niet onder een bepaald paritair comité ressorteren, hetzij omdat het bevoegd paritair comité geen regeling heeft uitgewerkt, dan heeft de werknemer recht op het minimumloon vastgesteld binnen de Nationale Arbeidsraad.

Leeftijd	Maandloon	Uurloon (38 uur)
20 jaar en 12 maanden anciënniteit	1.622,48 EUR	9,8531 EUR
19 jaar en 6 maanden anciënniteit	1.604,06 EUR	9,7412 EUR
18 jaar	1.562,59 EUR	9,4894 EUR
17 jaar	1.187,57 EUR	7,2119 EUR
16 jaar	1.093,81 EUR	6,6425 EUR

Voor jongeren van 18, 19 of 20 jaar met een studentenovereenkomst of tewerkgesteld in het kader van alternerend leren en werken gelden volgende bedragen:

20 jaar	1.468,83 EUR	8,9200 EUR
19 jaar	1.375,08 EUR	8,3506 EUR
18 jaar	1.281,32 EUR	7,7812 EUR

25. De wettelijke feestdagen

Elke voltijdse werknemer heeft per kalenderjaar recht op 10 feestdagen. Op deze dagen mag er principieel geen tewerkstelling zijn, maar de werknemer ontvangt wel loon voor deze dagen.

Wanneer een feestdag samenvalt met een zondag of een andere dag waarop door de werknemer gewoonlijk niet wordt gewerkt, dan moet hij vervangen worden door een andere dag. Is er geen overeenkomst gesloten over het tijdstip van deze vervangfeestdagen vóór 15 december van het voorgaande jaar, dan wordt de feestdag steeds vervangen door de 1ste dag van gewone activiteit die in de onderneming op de feestdag volgt (in de praktijk meestal maandag).

De deeltijdse werknemers die volgens een vast uurrooster van minder dan 5 dagen per week werken, hebben slechts recht op een feestdag wanneer die samenvalt met een voor hen gewone werkdag. Zij kunnen dus geen aanspraak maken op een vervangingsdag indien de feestdag samenvalt met een inactiviteitsdag, behalve wanneer de feestdag voor de volledige onderneming verplaatst wordt naar één van de gewone werkdagen.

Deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster hebben recht op (het loon voor) alle feestdagen. Wanneer de feestdag samenvalt met een voorziene werkdag, dan krijgen ze die feestdag. Valt hij niet samen, dan heeft de werknemer recht op betaling van een loon dat hij heeft ontvangen voor de 4 weken die de feestdag voorafgaan, gedeeld door het aantal dagen dat er tijdens die periode door het personeel in de onderneming werd gewerkt.

De 10 wettelijke feestdagen voor het jaar 2018 zijn:

Feestdag	Datum
Nieuwjaar	Maandag 1 januari
Paasmaandag	Maandag 2 april
Feest van de arbeid	Dinsdag 1 mei
Hemelvaartsdag	Donderdag 10 mei
Pinkstermaandag	Maandag 21 mei
Nationale feestdag	Zaterdag 21 juli
O.L.V. Hemelvaart	Woensdag 15 augustus
Allerheiligen	Donderdag 1 november
Wapenstilstand	Zondag 11 november
Kerstmis	Dinsdag 25 december

26. Klein verlet

In bepaalde omstandigheden heeft een werknemer het recht om afwezig te blijven van het werk met behoud van zijn normale loon. Dit recht wordt toegekend naar aanleiding van bepaalde familiale gebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van verschijning voor de rechtbank. Sectoren kunnen eventueel in meer gunstige bepalingen voorzien.

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
Huwelijk van de werknemer	2 dagen, te kiezen in de week van het huwelijk of de daarop volgende week[1]
Huwelijk van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) of van de wettelijk samenwonende partner[2], van een broer of zuster, van een schoonbroer of schoonzuster, van de vader of moeder, schoonvader of schoonmoeder, van de stiefvader of stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer[3]	Dag van het huwelijk
Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner, van een broer of zuster, van een schoonbroer of schoonzuster van de werknemer	Dag van de plechtigheid
De geboorte van een kind van de werknemer zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat	10 dagen door de werknemer te kiezen binnen een periode van 4 maanden te rekenen vanaf de dag van bevalling. Eerste 3 dagen zijn te betalen door werkgever, overige dagen ten laste van de mutualiteit
Overlijden van de echtgenote of wettelijk samenwonende partner van de werknemer, van een kind van de werknemer of zijn echtgenoot of wettelijk samenwonende partner, van vader of moeder, van de schoonvader of schoonmoeder, van de stiefvader of stiefmoeder van de werknemer	3 dagen te kiezen door de werknemer tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis
Overlijden van broer of zuster, van schoonbroer of schoonzuster, van (over)grootvader of (over)grootmoeder, van een (achter)kleinkind, van een schoonzoon of -dochter die bij de werknemer inwoont[4]	2 dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis
Overlijden van broer of zuster, van schoonbroer of schoonzuster, van (over)grootvader of (over)grootmoeder, van een (achter)kleinkind, van een schoonzoon of -dochter die niet bij de werknemer inwoont	Dag van de begrafenis
Plechtige communie van een kind van de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner	Dag van de plechtigheid. Wanneer deze samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag, is

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
	het de werkdag die aan de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat, of erop volgt
Deelneming van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of de wettelijk samenwonende partner aan het Feest van de Vrijzinnige Jeugd wanneer dit feest wordt georganiseerd	Dag van het feest. Wanneer deze samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag, is het de werkdag die aan de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat, of erop volgt
Bijwonen van een bijeenkomst van de familieraad, bijeengeroepen door de Vrederechter	De nodige tijd met een maximum van één dag
Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank, aanmaning van de arbeidsrechtbank tot persoonlijke verschijning	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen
Bijzitter in een hoofdstembureau of een enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- of gemeenteraadsverkiezingen	De nodige tijd
Bijzitter in een hoofdstembureau bij verkiezingen voor het Europees Parlement	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen
Bijzitter in een hoofdstembureau voor stemopneming bij parlements-, provincieraads-, en gemeenteraadsverkiezingen	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen

[1] Indien het burgerlijk huwelijk en het kerkelijk huwelijk op verschillende data plaatsvinden, kiest de werknemer één van deze plechtigheden.
[2] Wettelijk samenwonen: het samenleven van twee personen die de wettelijke verklaring van samenwoning op het gemeentehuis hebben afgelegd.
[3] Het geadopteerd kind of het natuurlijk erkend kind worden met het wettige of gewettigd kind gelijkgesteld.
[4] De schoonbroer, schoonzus, (over)grootvader en (over)grootmoeder van de echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner van de werknemer, worden met de schoonbroer, schoonzus, (over)grootvader en (over)grootmoeder van de werknemer gelijkgesteld.

27. Jaarlijkse vakantie

ALGEMEEN

Het vakantiegeld voor bedienden wordt betaald door de werkgever. De arbeiders krijgen hun vakantiegeld uitbetaald via een vakantiekas.

Alle werknemers die gepresteerde arbeidsdagen kunnen aantonen tijdens het jaar (2017) dat voorafgaat aan het jaar waarin de vakantie wordt genomen (2018), hebben recht op jaarlijkse vakantie. Onder gepresteerde arbeidsdagen verstaat men zowel de periodes van effectieve arbeid als de periodes die daarmee zijn gelijkgesteld. Deze laatste zijn onder andere de eerste 12 maanden van ziekte of ongeval, de periodes van arbeidsongeval (de periode volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid en de eerste 12 maanden van de periode gedeeltelijke tijdelijke arbeidsongeschiktheid indien tenminste 66% ongeschikt), de bevallingsrust en de tijdelijke werkloosheid om economische redenen.

De vakantieduur voor deeltijdse werknemers (bedienden en arbeiders): indien de tewerkstelling gespreid is over 5 of 6 dagen per week, volgen zij de regeling van de voltijdse werknemers. Indien de tewerkstelling gespreid is over minder dan 5 dagen per week, wordt het aantal vakantiedagen bepaald in functie van het aantal effectief gewerkte dagen per week.

Werkloosheid bij jaarlijkse sluiting: wanneer een werknemer geen recht heeft op vakantie en het bedrijf kent een collectieve sluiting wegens jaarlijkse vakantie, dan kan de werknemer mogelijks genieten van werkloosheidsuitkeringen. Er kan hiervoor een formulier C3.2 worden aangevraagd. Dit document C3.2 bestaat uit een controlekaart tijdelijke werkloosheid C3.2 A en een formulier C3.2-werkgever. De werknemer ontvangt een formulier C3.2 werknemer.

Jeugdvakantie: jongeren die op grond van hun prestaties in het vakantiedienstjaar geen volledige vakantierechten hebben opgebouwd, kunnen mits bepaalde voorwaarden (studies beëindigd hebben, geen 25 jaar oud zijn of worden in dat jaar, minimaal 1 maand tewerkstelling in vakantiedienstjaar) toch recht hebben op 4 weken vakantie. Deze bijkomende jeugdvakantiedagen worden betaald door de RVA. De jonge werknemer vraagt de uitkering bij de RVA aan door middel van een bewijs van jeugdvakantie (formulieren C 103 jeugdvakantie).

Seniorvakantie: werknemers vanaf 50 jaar (mits bepaalde voorwaarden) hebben recht op 4 weken vakantie ook al hebben ze geen volledige vakantierechten opgebouwd in het vorige kalenderjaar. De regeling voor betaling van deze bijkomende seniorvakantiedagen door RVA loopt volledig gelijk met deze voor jeugdvakantie (formulieren C 103 seniorvakantie).

Europese vakantie: de werknemer kan bij het begin of de hervatting van de activiteit (tot het einde van het jaar dat daarop volgt) aanspraak maken op een week aanvullende vakantie per periode van 3 maanden activiteit gedurende het kalenderjaar en dit telkens vanaf de laatste week van deze periode van 3 maanden. Tijdens deze vakantiedagen heeft de werknemer recht op zijn gewone loon. Dit vakantiegeld wordt later verrekend met het dubbel vakantiegeld, zodat de regeling voor de werkgever kostenneutraal is. Het recht op Europese vakantie werd uitgebreid tot sommige deeltijdse werknemers.

VAKANTIEDUUR VOOR VOLTIJDSE BEDIENDEN

Volledige maanden effectieve prestaties en/of gelijkgestelde prestaties tijdens het vakantiedienstjaar 2017	Aantal vakantiedagen te nemen gedurende het vakantiejaar 2018	
	6 dagen/week	5 dagen/week
1	2	2

Volledige maanden effectieve prestaties en/of gelijkgestelde prestaties tijdens het vakantiedienstjaar 2017	Aantal vakantiedagen te nemen gedurende het vakantiejaar 2018	
	6 dagen/week	5 dagen/week
2	4	4
3	6	5
4	8	7
5	10	9
6	12	10
7	14	12
8	16	14
9	18	15
10	20	17
11	22	19
12	24	20

VAKANTIEDUUR VOOR VOLTIJDSE ARBEIDERS

Voor arbeiders (ook leerjongens en dienstboden) wordt het aantal vakantiedagen bepaald in functie van het aantal gepresteerde en gelijkgestelde dagen in het vakantiedienstjaar. De berekening van de vakantiedagen gebeurt aan de hand van volgende tabel.

Totaal aantal normale werkelijke arbeids- en gelijkgestelde dagen in 2017	Aantal wettelijke vakantiedagen in 2018 standaard uitgedrukt in dagen in het voltijdse 5-dagenstelsel
231 en meer	20
Van 221 tot 230	19
Van 212 tot 220	18
Van 202 tot 211	17
Van 192 tot 201	16
Van 182 tot 191	15
Van 163 tot 181	14
Van 154 tot 162	13
Van 144 tot 153	12
Van 135 tot 143	11
Van 125 tot 134	10
Van 106 tot 124	9
Van 97 tot 105	8
Van 87 tot 96	7
Van 77 tot 86	6
Van 64 tot 76	5
Van 48 tot 63	4
Van 39 tot 47	3
Van 20 tot 38	2
Van 10 tot 19	1
Van 0 tot 9	0

Onderstaande formule wordt toegepast per arbeidsstelsel waarin de werknemer in de loop van het vakantiedienstjaar tewerkgesteld was.

Vakantieduur = A x 5/R x Q/S, waarbij:

A = totaal aantal dagen voor de in overweging genomen tewerkstellingssituatie
R = gemiddeld aantal dagen per week waarin de werknemer geacht wordt te werken
Q = gemiddeld aantal uren per week waarin de werknemer geacht wordt te werken
S = gemiddeld aantal uren per week waarin de voltijdse maatman geacht wordt te werken

Het aantal voltijdse vakantiedagen uitgedrukt in het 5-dagenstelsel zal worden afgedrukt op de vakantiecheque die de werknemer ten vroegste in de maand mei ontvangt.

DEELTIJDSE TEWERKSTELLING

Ingeval van deeltijdse tewerkstelling moet volgende formule toegepast worden om de meegedeelde voltijdse vakantiedagen om te zetten naar het deeltijds werkstelsel van de arbeiders op het moment van het opnemen van de vakantie.

Vakantieduur = V x R/5 x S/Q, waarbij:
V = aantal voltijdse vakantiedagen vermeld op de vakantiecheque
R = het gemiddeld aantal dagen dat de arbeider moet presteren per week
S = gemiddeld aantal uren dat de voltijdse refertepersoon in het bedrijf moet presteren per week
Q = gemiddeld aantal uren dat de arbeider moet presteren per week

VAKANTIEGELD BIJ ARBEIDSDUURVERMINDERING

Tot 31 december 2013 gebeurde er voor bedienden die in de loop van het jaar een nieuwe arbeidsovereenkomst sloten waarbij hun arbeidsduur verminderde (bijvoorbeeld bij vrijwillig deeltijds werken, bij gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens ouderschapsverlof, tijdskrediet) samen met de uitbetaling van de maand december van het jaar waarin deze vermindering plaatsvond, een volledige afrekening van het vertrekvakantiegeld.

Deze decemberafrekening werd sinds 2014 afgeschaft voor wat betreft de berekening van het vervroegd vakantiegeld. Voor een bediende die tewerkgesteld is bij eenzelfde werkgever en de arbeidsduur per week vermindert, wordt het vakantiegeld berekend op basis van het arbeidsregime waarin de bediende is tewerkgesteld op het ogenblik dat hij zijn hoofdvakantie neemt. Op het einde van het vakantiejaar gebeurt er een afrekening van de niet opgenomen vakantierechten. Het vervroegd vakantiegeld wordt niet meer berekend.

28. Ziekte en gewaarborgd loon

GEWAARBORGD DAGLOON

De werknemer heeft recht op zijn volledig dagloon indien hij het werk normaal heeft aangevat maar niet kon verderzetten wegens ziekte. De periode van het gewaarborgd loon begint in dit geval pas de volgende dag te lopen.

PERIODE VAN HET GEWAARBORGD LOON

In geval van een gerechtvaardigde ziekte of ongeval moet de werkgever gedurende een bepaalde periode een gewaarborgd loon aan de werknemer betalen.

Statuut bediende – overeenkomst bepaalde duur van minder dan 3 maanden

Anciënniteit	1e tot 7e kalenderdag	8e tot 14e kalenderdag	15e tot 30e kalenderdag
< 1 maand anciënniteit	door ziekenfonds		
> 1 maand anciënniteit	door werkgever: 100% van het loon	door werkgever: 86,93% van het loon	door ziekenfonds: 60% van een geplafonneerd loon + door werkgever: 26,93% van het loon + door werkgever: 86,93% van het loon

Statuut bediende – overeenkomst bepaalde duur meer dan 3 maanden of onbepaalde duur

Anciënniteit	1e tot 7e kalenderdag	8e tot 14e kalenderdag	15e tot 30e kalenderdag
ongeacht anciënniteit	door werkgever: 100% van het loon		

Statuut arbeider

Anciënniteit	1e tot 7e kalenderdag	8e tot 14e kalenderdag	15e tot 30e kalenderdag
< 1 maand anciënniteit	door ziekenfonds		
> 1 maand anciënniteit	door werkgever: 100% van het loon	door werkgever: 85,88% van het loon	door ziekenfonds: 60% van een geplafonneerd loon + door werkgever: 25,88% van het loon + door werkgever: 85,88% van het loon

Statuut dienstbode

Anciënniteit	1e tot 7e kalenderdag	8e tot 14e kalenderdag	15e tot 30e kalenderdag
ongeacht anciënniteit	door werkgever: 100% van het loon	door werkgever: 60% van een geplafonneerd loon	door ziekenfonds

29. Het moederschapsverlof

ALGEMEEN

Het moederschapsverlof omvat 2 periodes, namelijk de prenatale rust (of zwangerschapsrust) en de postnatale rust (of bevallingsverlof). De totale duur van het moederschapsverlof bedraagt in principe 15 weken. Dit kan verlengd worden tot 19 weken in het geval van de geboorte van meerlingen.

	Prenatale rust	Postnatale rust
Duur	6 weken 8 weken bij geboorte van een meerling	9 weken 9 weken + 2 weken extra op verzoek bij geboorte van een meerling
Opname	Verplicht: 1 week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum Facultatief: 5 weken 7 weken bij geboorte van een meerling	Verplicht: 9 weken na de bevalling (start op de dag van de bevalling) Verlenging: Op verzoek, met het gedeelte van het facultatief prenataal verlof (maximaal 5 weken of 7 weken bij geboorte van een meerling) dat vóór de effectieve bevalling niet werd opgenomen Mogelijkheid tot omzetting van de laatste 2 weken facultatief prenataal verlof in apart op te nemen verlofdagen van postnatale rust gedurende de 8 weken die volgen op de werkhervatting

MOGELIJKHEID TOT VERLENGING POSTNATALE RUST

Hieronder de mogelijkheden van verlenging van de postnatale rust:

- Bij hospitalisatie van het kind na de eerste 7 dagen vanaf de geboorte, kan de postnatale rust verlengd worden met een periode gelijk aan de periode van hospitalisatie van het kind, met een maximale duur van 24 weken. De werkneemster zal een attest van het ziekenhuis moeten kunnen voorleggen waaruit de duur van de opname blijkt;
- Bij een moeilijke zwangerschap kan de postnatale rust op verzoek van de werkneemster met 1 week verlengd worden wanneer ze tijdens de ganse periode van 6 weken (of 8 weken in geval van een meerling) voorafgaand aan de bevallingsdatum arbeidsongeschikt was. De werkneemster die arbeidsongeschikt is geweest gedurende de volledige periode vanaf de 6e week (of 8 weken in geval van meerling) voorafgaand aan de werkelijke datum van de bevalling kan dus op haar vraag de periode van postnatale rust verlengen met 1 week, mits voorlegging van een medisch attest van de behandelende geneesheer. Bijgevolg kan de postnatale rust in deze situatie 10 weken bedragen (of tot 12 weken in geval van een meerling). Tijdens deze week ontvangt de werkneemster eveneens moederschapsuitkeringen ten laste van het ziekenfonds.

UITKERINGEN

Tijdens de periode van moederschapsverlof is de werkgever geen loon verschuldigd. Vanaf de eerste dag van de rustperiode ontvangt de werkneemster moederschapsuitkeringen van het ziekenfonds. De tegemoetkoming van het ziekenfonds wordt als volgt berekend:

- Gedurende de eerste 30 dagen ontvangt de betrokkene 82% van het onbegrensd loon;

- Vanaf de 31e kalenderdag tot het einde van het moederschapsverlof ontvangt de betrokken werkneemster 75% van een begrensd loon.

De werkneemster behoudt evenwel het recht op loon voor feestdagen die vallen in een periode van 30 dagen die volgt op de aanvang van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wanneer die schorsing een gevolg is van een periode van zwangerschaps- of bevallingsrust.

30. De tijdelijke werkloosheid

BETALING FEESTDAG BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Indien een feestdag samenvalt met een periode van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen, technische stoornis of weerverlet, is de werkgever verplicht deze feestdag normaal uit te betalen. Afhankelijk van het aantal werkloosheidsdagen sinds 1 januari van het lopende jaar, kan de tegemoetkoming van de werkgever voor deze feestdag beperkt worden tot het uitbetalen van het belastbaar loon.

Aantal werkloosheidsdagen		Aantal feestdagen met uitbetaling belastbaar loon
5-dagenweek	6-dagenweek	
1-25	1-30	-
26-50	31-60	1
51-75	61-90	2
76-100	91-120	3
101-125	121-150	4
126-150	151-180	5
151-175	181-210	6
176-200	211-240	7
201-225	241-270	8
>= 226	>= 271	9

VOORWAARDEN EN DUUR ECONOMISCHE WERKLOOSHEID ARBEIDERS

Als er zich in de onderneming een tekort aan werk voordoet en de oorzaak van economische aard is, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de arbeiders schorsen.

Om de tijdelijke werkloosheid te kunnen invoeren moet de werkgever zowel de werknemers als de eventuele syndicale organen tenminste 7 kalenderdagen vooraf verwittigen. Op straffe van verlies van het recht op tussenkomst van de RVA dient de werkgever minstens 7 kalenderdagen vóór de aanvang van de periode van economische werkloosheid ook de RVA te verwittigen. Deze mededeling of aanvraag kan, behoudens in een aantal uitzonderlijke gevallen, enkel nog elektronisch gebeuren (www.socialezekerheid.be). Daarenboven dient elke werkgever maandelijks een mededeling te doen van de eerste werkloosheidsdag van de maand. Ook deze mededeling dient elektronisch te gebeuren.

De arbeiders zullen tijdens de schorsing werkloosheidsuitkeringen ontvangen. Deze bedragen voor alle werknemers, ongeacht hun gezinstoestand, 65% van hun normale (begrensd) loon. Voor de duur van de werkloosheid heeft de werkgever de keuze tussen een stelsel van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst (volledige stopzetting van het werk) of een stelsel tijdelijke arbeid, waarin werkdagen afgewisseld kunnen worden met werkloosheidsdagen. De aanvraag van economische werkloosheid dient steeds de begindatum en einddatum te vermelden. Tussen 2 werkloosheidsperiodes dient het werk steeds voor minstens 1 volledige week effectief hervat te worden. De paritaire comités hebben sterk afwijkende sectorale regelingen.

VORMEN VAN ECONOMISCHE WERKLOOSHEID

Volledige stopzetting van de arbeid	
	Maximaal toegelaten duur
Algemene regel	4 weken
Afwijkingen per Paritair Comité - voorbeelden	

PC 109.00	Kleding en confectie	4 weken of (onder speciale voorwaarden) 8 of 12 weken
PC 118.09	Ondernemingen voor groenteconserven	12 weken (evenwel voor maximum 72 werkloosheidsdagen)
PC 126.00	Houtbewerking en stoffering	8 weken of 26 weken (voor sommige ondernemingen mits verzoek aan Paritair Comité en onder speciale voorwaarden)
PC 130.00	Drukkerij en grafisch kunstbedrijf	1 of 2 weken
PC 149.01	Elektriciens	8 weken
PC 302.00	Hotels – cafés – restaurants	3 maanden
Tenminste 3 dagen werkloos per week		
		Maximaal toegelaten duur
Algemene regel		3 maanden of 13 weken
Afwijkingen per Paritair Comité - voorbeeld		
PC 302.00	Hotels – cafés – restaurants	6 maanden
Tenminste 3 dagen arbeid per week		
		Maximaal toegelaten duur
		maximaal 12 maanden
Cyclus van 1 week werkloosheid gevolgd door een week met tenminste 2 dagen arbeid		
		Maximaal toegelaten duur
Algemene regel		3 maanden of 13 weken
Afwijkingen per Paritair Comité - voorbeeld		
PC 302.00	Hotels – cafés – restaurants	6 maanden
Cyclus van 1 week werkloosheid gevolgd door een volledige week arbeid		
		Maximaal toegelaten duur
		maximaal 12 maanden

AANVULLENDE VERGOEDING BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Arbeiders ontvangen een aanvullende vergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen, technische stoornis en slecht weer. Deze vergoeding bedraagt minimaal 2 EUR per werkloosheidsdag en komt in principe ten laste van de werkgever, tenzij anders bepaald op sectoraal niveau. Wanneer de sectorale regeling geen of een onvoldoende vergoeding voorziet, is het wettelijk minimum van 2 EUR van toepassing.

TIJDELIJKE WERKLOOSHEID BEDIENDEN

Ondernemingen in moeilijkheden konden sinds midden 2009 tijdelijke werkloosheid invoeren voor bedienden. Deze tijdelijke crisismaatregel is sinds 1 januari 2012 een definitieve maatregel geworden maar kan nog steeds enkel worden ingevoerd door ondernemingen in moeilijkheden. Dit zijn ondernemingen die geconfronteerd worden met een daling in omzet, de productie of de bestellingen van 10% of een economische werkloosheid bij de arbeiders van 10% tegenover het totaal aantal uren aangegeven aan de RSZ. Bovendien moet de werkloosheid kaderen in ofwel een sectorale CAO, een CAO op ondernemingsvlak of een ondernemingsplan. Ook ondernemingen die door de minister van werk erkend worden als onderneming in moeilijkheden kunnen een beroep doen op economische werkloosheid voor hun bedienden.

Meer bepaald kan het gaan om een regeling van gedeeltelijke arbeid (met minstens 2 werkdagen per week) of een volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. De maximale duur

is per kalenderjaar beperkt tot 16 weken voor een volledige schorsing en 26 weken voor een gedeeltelijke schorsing.

De werkgever moet de effectieve schorsing 7 dagen vóór de aanvang melden aan de betrokken werknemers én aan de RVA (enkel mogelijk op elektronische wijze via www.socialezekerheid.be). Daarenboven dient de werkgever maandelijks een mededeling te doen van de eerste werkloosheidsdag van de maand. Ook deze mededeling dient elektronisch te gebeuren.

Voor elke werkloosheidsdag ontvangt de bediende een compenserend bedrag van de RVA en een aanvullende vergoeding van de werkgever. Deze aanvullende vergoeding dient vastgelegd te worden in een CAO of het ondernemingsplan waardoor de tijdelijke werkloosheid voor bedienden wordt ingevoerd. In ondernemingen waar ook arbeiders tewerkgesteld zijn, krijgen bedienden minimaal dezelfde aanvullende vergoeding die de arbeiders ontvangen. In ondernemingen zonder arbeiders wordt een onderscheid gemaakt dat afhangt van de wijze van invoering van de werkloosheid: in geval van invoering bij CAO moet er rekening gehouden worden met het bedrag dat de werkgever had moeten betalen indien hij arbeiders had tewerkgesteld (met een minimum van 2 EUR), in geval van invoering bij ondernemingsplan bedraagt de aanvullende vergoeding minimaal 5 EUR per dag (tenzij een individuele afwijking werd toegestaan door de Commissie ondernemingsplannen).

31. Het educatief verlof

ALGEMEEN

Het betaald educatief verlof geeft aan bepaalde categorieën van werknemers het recht om van het werk afwezig te zijn, gedurende een aantal uren afhankelijk van de opleiding en dit met behoud van loon.
De werkgever die verzocht wordt om betaald educatief verlof toe te kennen, is verplicht hierop in te gaan indien de werknemer en de opleiding aan alle voorwaarden voldoen.
De werkgever dient ondertussen het normale loon van de werknemer door te betalen, evenwel begrensd. Voor het schooljaar 2017-2018 werd dit loonplafond vastgesteld op 2.871 EUR. Bovendien kan de werkgever een schuldvordering indienen om terugbetaling te bekomen.

Werknemers die educatief verlof aanvragen zijn beschermd tegen ontslag, dit wil zeggen dat zij om die reden niet ontslagen mogen worden.

De aanvragen voor terugbetaling moeten ingediend worden bij het gewest waar u als onderneming personeel tewerkstelt. Een onderneming met vestigingseenheden in verschillende gewesten, moet de schuldvorderingen per gewest indienen en volgens de taalrol van het gewest waar het personeel is tewerkgesteld dat gebruik heeft gemaakt van het educatief verlof. Per gewest gelden andere termijnen om de terugbetalingsdossiers in te dienen.

WERKNEMERS TEWERKGESTELD IN EEN VESTIGING IN HET VLAAMSE GEWEST

Voor de werknemers die genieten van betaald educatief verlof en die tewerkgesteld zijn in een vestiging in het Vlaamse Gewest, dient de onderneming de aanvragen tot terugbetaling te bezorgen op onderstaand adres:

Departement Werk en Sociale Economie
Betaald Educatief Verlof
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel
T 02 553 18 00
educatiefverlof@vlaanderen.be

De onderneming kan de aanvraag tot terugbetaling ten vroegste indienen na het einde van het schooljaar en dit voor alle werknemers die educatief verlof opnemen en in dezelfde vestiging tewerkgesteld zijn, in één enkele aanvraag.
De termijn voor aanvragen tot terugbetaling werd herleid tot één jaar. Voor het schooljaar 2017-2018 moet de aanvraag ten laatste op 31 december 2018 per post ingediend zijn.

Voor de terugbetaling wordt één enkel forfait toegepast, ongeacht het type opleiding. Het forfait bedraagt 21,30 EUR per goedgekeurd uur betaald educatief verlof.

WERKNEMERS TEWERKGESTELD IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

Voor de werknemers die genieten van betaald educatief verlof en die tewerkgesteld zijn in een vestiging in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, dient de onderneming de aanvragen tot terugbetaling te bezorgen op onderstaand adres:

Brussel Economie en Werkgelegenheid
Betaald Educatief Verlof
Kruidtuinlaan 20
1035 Brussel

T 02 204 16 30
bev@gob.irisnet.be

De onderneming kan de aanvraag tot terugbetaling ten vroegste indienen na het einde van het schooljaar en dit voor alle werknemers die educatief verlof opnemen en in dezelfde vestiging tewerkgesteld zijn, in één enkele aanvraag.
De termijn voor aanvragen bedraagt 18 maanden, te rekenen vanaf 1 januari van het jaar waarin de schuldvordering ontstond.
Voor het schooljaar 2016-2017 moet de aanvraag ten laatste op 30 juni 2018 ingediend zijn. Voor het schooljaar 2017-2018 moet de aanvraag ten laatste op 30 juni 2019 ingediend zijn.

Voor de terugbetaling wordt één enkel forfait toegepast, ongeacht het type opleiding. Het forfait bedraagt 21,30 EUR per goedgekeurd uur betaald educatief verlof.

WERKNEMERS TEWERKGESTELD IN HET WAALS GEWEST

Voor de werknemers die genieten van betaald educatief verlof en die tewerkgesteld zijn in een vestiging in het Waals Gewest, dient de onderneming de aanvragen tot terugbetaling te bezorgen op onderstaand adres:

FOREM – Congé éducation payé
Boulevard Tirou 104
6000 Charleroi
T 071 20 61 11
conge.education@forem.be

De onderneming kan de aanvraag tot terugbetaling ten vroegste indienen na het einde van het schooljaar en dit voor alle werknemers die educatief verlof opnemen en in dezelfde vestiging tewerkgesteld zijn, in één enkele aanvraag.
Vanaf het schooljaar 2016-2017 bedraagt de indieningstermijn voor aanvragen 15 maanden vanaf 1 januari van het jaar waarin de schuldvordering ontstond. Een aanvraag voor het schooljaar 2016-2017 moet dus ten laatste op 31 maart 2018 ingediend zijn.
Voor het schooljaar 2017-2018 moet de aanvraag dus ten laatste op 31 maart 2019 ingediend zijn.

Voor de terugbetaling wordt één enkel forfait toegepast, ongeacht het type opleiding. Het forfait bedraagt 21,30 EUR per goedgekeurd uur betaald educatief verlof.

32. Het tijdskrediet en de thematische verloven

Het recht op tijdskrediet wordt geregeld in de NAR-cao nr. 103, laatst gewijzigd door de NAR-cao nr. 103ter die in werking is getreden op 1 april 2017. Deze laatste cao schafte het tijdskrediet zonder motief af en breidde het tijdskrediet met motief uit en is van toepassing op alle aanvragen en verlengingsaanvragen aan de werkgever vanaf 1 april 2017.

Hieronder wordt de regeling besproken die van toepassing is sinds de laatste wijziging, d.w.z. voor nieuwe aanvragen of verlengingsaanvragen die ten vroegste op 1 april 2017 aan de werkgever gedaan werden.

VOORAF

De voorwaarden voor het recht op tijdskrediet zijn verschillend naar gelang het soort tijdskrediet en naar gelang de vorm waarin dit wordt opgenomen. Er zijn 2 soorten tijdskrediet: het tijdskrediet met motief en het tijdskrediet voor oudere werknemers (de landingsbanen). Beide stelsels kunnen cumulatief genoten worden. De volgorde van opname speelt geen rol.

Het tijdskrediet met motief kan in 3 vormen opgenomen worden, namelijk voltijds, halftijds of 1/5^{e} tijdskrediet. Voor de landingsbanen behoort enkel de loopbaanvermindering tot de helft of met 1/5^{e} tot de mogelijkheden.

Het recht op onderbrekingsuitkeringen toegekend door de RVA is niet automatisch gebonden aan het verkrijgen van het recht op tijdskrediet bij de werkgever. Concreet betekent dit dat een werknemer gedurende een periode recht kan hebben op tijdskrediet maar zonder uitkeringen.

Bedoelde werknemer	Werknemers aangeworven krachtens een arbeidsovereenkomst of personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeidsprestaties leveren onder het gezag van een andere persoon, behalve voor de leerlingen
Kennisgeving	Kennisgeving van de aanvraag door middel van een aangetekend schrijven of een schriftelijk document door de werkgever voor ontvangst getekend • Ofwel 3 maanden vooraf voor ondernemingen met meer dan 20 werknemers • Ofwel 6 maanden vooraf voor ondernemingen met 20 werknemers of minder Deze termijnen zijn vast maar de werkgever en de werknemer kunnen andere modaliteiten overeenkomen + attest van de RVA waarin de eventuele loopbaanonderbreking en de periodes die reeds werden toegekend, zijn vermeld
Ontslag-bescherming	De werknemer is beschermd tegen ontslag: • Aanvang van de bescherming: vanaf de schriftelijke kennisgeving • Einde van de bescherming: 3 maanden na de einddatum van de schorsingsperiode of de periode waarin de prestaties werden verminderd of 3 maanden na de niet-instemming van de werkgever (van toepassing in KMO's van maximaal 10 personen) • Sanctie: forfaitaire vergoeding gelijk aan 6 maanden loon, onverminderd een ontslagvergoeding

TIJDSKREDIET MET MOTIEF

Er zijn 6 motieven bepaald die een aanvraag tijdskrediet rechtvaardigen:

1. Het volgen van een opleiding (*motief "opleiding"*);
2. Zorg dragen voor een kind jonger dan 8 jaar (*motief "zorg"*);
3. Verlenen van palliatieve zorgen (*motief "zorg"*);
4. Bijstand of zorg verlenen aan een zwaar ziek gezins- of familielid (*motief "zorg"*);
5. Zorg dragen voor een gehandicapt kind jonger dan 21 jaar (*motief "ziek kind"*);
6. Bijstand of verzorging aan een eigen minderjarig zwaar ziek kind of aan een minderjarig zwaar ziek kind dat gezinslid is (*motief "ziek kind"*).

Tijdskrediet met motief			
	Voltijds tijdskrediet	**Halftijds tijdskrediet**	**1/5e tijdskrediet**
Voorwaarde anciënniteit	Vóór de aanvraag verbonden geweest zijn door een arbeidsovereenkomst met de werkgever gedurende 2 jaar, tenzij het tijdskrediet onmiddellijk aansluit op het ouderschapsverlof dat voor alle kinderen uitgeput is		
Voorwaarde tewerkstelling	Geen	Minstens 3/4e gewerkt hebben in de 12 maanden vóór de kennisgeving	Gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een regeling gespreid over 5 dagen of meer Voltijds gewerkt hebben in de 12 maanden vóór de kennisgeving
Duur	Maximum 51 maanden voor de motieven "zorg" en "ziek kind" Maximum 36 maanden voor het motief "opleiding" <u>Opmerking</u>: Het tijdskrediet met motief "zorg" en met motief "opleiding" kunnen slechts in voltijdse of halftijdse vorm worden opgenomen wanneer dit voorzien is in een sectorale of ondernemings-CAO. Dit geldt niet voor het 1/5e tijdskrediet. Minimum per 3 maanden (voltijds of halftijds) of per 6 maanden (1/5e): opvoeding kind, volgen van een opleiding of zorg voor een gehandicapt kind Minimum per 1 maand, maximum per 3 maanden: medische bijstand zwaar ziek gezins- of familielid of zwaar ziek kind Minimum per 1 maand, kan per patiënt met 1 maand verlengd worden: palliatieve verzorging		
Bruto vergoeding	500,45 EUR per maand (2 - 5 jaar anciënniteit) 667,28 EUR per maand (>5 jaar anciënniteit) en datum van kennisgeving aan de werkgever vóór 01/06/2017 583,87 EUR per maand (>5 jaar anciënniteit) en datum van kennisgeving aan de werkgever na 31/05/2017	250,22 EUR per maand (2 - 5 jaar anciënniteit) 333,63 EUR per maand (>5 jaar anciënniteit) en datum van kennisgeving aan de werkgever vóór 01/06/2017 291,93 EUR per maand (>5 jaar anciënniteit) en datum van kennisgeving aan de werkgever na 31/05/2017	164,78 EUR per maand 212,65 EUR per maand (alleenstaande)

	Opmerking: Voor deeltijdse werknemers die hun arbeidsprestaties volledig of halftijds schorsen, wordt het bedrag van de vergoeding geproratiseerd volgens hun arbeidsstelsel	
Recht op uitkeringen	De toegangsvoorwaarden om het recht te openen bij de werkgever blijven onveranderd De onderbrekingsuitkeringen worden toegekend gedurende: • 36 maanden bij motief erkende opleiding • 51 maanden bij de andere motieven De duur van 36 of 51 maanden is dezelfde ongeacht de vorm van het tijdskrediet (voltijds, halftijds of 1/5e) De RVA zal geen uitkeringen toekennen voor de duur die de maximumduur overschrijdt van het tijdskrediet voorzien door de CAO die van toepassing is bij de werkgever	

STELSEL LANDINGSBANEN

Werknemers kunnen vanaf 50 of 55 jaar in aanmerking komen voor tijdskrediet oudere werknemers wanneer aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Er is evenwel pas recht op uitkeringen voor werknemer van minstens 60 jaar oud op het ogenblik van de gewenste begindatum van het tijdskrediet.

Tijdskrediet oudere werknemers (landingsbanen)		
	Halftijds tijdskrediet	**1/5e tijdskrediet**
Voorwaarde leeftijd	Vanaf 55 jaar Vanaf 50 jaar indien: Zwaar beroep (werk in wisselende ploegen, werk in ononderbroken diensten, werk in een arbeidsregime met nachtprestaties) minstens 5 jaar in laatste 10 jaar of 7 jaar in laatste 15 jaar en staat op lijst knelpuntberoepen Onderneming in moeilijkheden of herstructurering	Vanaf 55 jaar Vanaf 50 jaar indien: Zwaar beroep (werk in wisselende ploegen, werk in ononderbroken diensten, werk in een arbeidsregime met nachtprestaties) minstens 5 jaar in laatste 10 jaar of 7 jaar in laatste 15 jaar Lange loopbaan: beroepsloopbaan van minstens 28 jaar Onderneming in moeilijkheden of herstructurering
Voorwaarde anciënniteit	Vóór de aanvraag 2 jaar verbonden geweest zijn door een arbeidsovereenkomst met de werkgever Beroepsloopbaan als loontrekkende hebben van minimum 25 jaar op het ogenblik van de aanvraag	
Voorwaarde tewerkstelling	Minstens 3/4e gewerkt hebben in de 24 maanden vóór de kennisgeving	Gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer Voltijds gewerkt hebben in de 24 maanden vóór de kennisgeving OF 4/5e in een vorig stelsel tijdskrediet
Duur	Minimum: 3 maanden	Minimum: 6 maanden

	Maximum: tot aan de pensionering	Maximum: tot aan de pensionering
Bruto vergoeding	498,41 EUR per maand	231,51 EUR per maand 279,38 EUR per maand (alleenstaande)
Recht op uitkeringen	De toegangsvoorwaarden om het recht te openen bij de werkgever blijven onveranderd Het recht op onderbrekingsuitkeringen wordt enkel toegekend voor zover: • De werknemer ten minste 60 jaar is op de aanvangsdatum van de vermindering; • Ten minste 25 jaar beroepsloopbaan heeft als loontrekkende op het ogenblik van de kennisgeving. Uitzonderlijk kunnen de onderbrekingsuitkeringen worden toegekend vanaf 58 jaar (in 2018), 59 jaar (in 2019) en 60 jaar (in 2020) in geval van: • Ondernemingen erkend als zijnde in herstructurering of in moeilijkheden; • Een beroepsloopbaan van 35 jaar als loontrekkende; • Een tewerkstelling in een zwaar beroep, bij nachtarbeid of bij een tewerkstelling in de bouwsector bij definitieve arbeidsongeschiktheid. De leeftijd van 55 jaar blijft echter indien de onderstaande voorwaarden vervuld zijn: • Er wordt een bij KB algemeen verbindend verklaarde cao binnen de NAR afgesloten die een lagere leeftijdsgrens voorziet (minstens 55 jaar) en van bepaalde duur is (maximumduur 2 jaar); • De aanvangsdatum van het tijdskrediet gelegen is tijdens de geldigheidsduur van deze NAR-cao; • Er wordt een cao afgesloten voor ondernemingen in moeilijkheden/herstructurering of in geval van beroepsloopbaan van 35 jaar, zwaar beroep, 20 jaar nachtarbeid of bouwsector. Op 21 maart 2017 werd de NAR-cao nr. 127 afgesloten voor de jaren 2017-2018 die de leeftijdsgrens op 55 jaar vastlegt voor zover de aanvangsdatum van het tijdskrediet gelegen is tijdens de geldigheidsduur van de cao.	

THEMATISCHE VERLOVEN

De werknemer heeft het recht om zijn loopbaan te onderbreken in 3 bijzondere gevallen, de zogenaamde thematische verloven. Het betreft:

- Loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof
- Loopbaanonderbreking in het kader van de medische bijstand
- Loopbaanonderbreking in het kader van het palliatief verlof

	Ouderschapsverlof	Medische bijstand	Palliatief verlof
Bedoelde werknemer	Werknemers aangeworven krachtens een arbeidsovereenkomst of personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeidsprestaties leveren onder het gezag van een andere persoon, behalve voor de leerlingen		

	Ouderschapsverlof	Medische bijstand	Palliatief verlof
Recht	Recht op ouderschapsverlof voor elk kind dat voldoet aan de leeftijdsvoorwaarde	Recht op verlof voor medische bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid Opmerking: Voor de vermindering tot 1/2e of met 1/5e is de instemming van de werkgever nodig indien de werkgever minder dan 10 werknemers tewerkstelt	Recht op palliatief verlof
Voorwaarde	Anciënniteitsvoorwaarde in de 15 maanden voorafgaand aan de aanvraag gedurende 12 maanden met de werkgever verbonden zijn geweest met een arbeidsovereenkomst Leeftijdsvoorwaarde kind: Bij de geboorte van een kind: tot het kind 12 jaar wordt Bij de adoptie van een kind: zolang het kind de leeftijd van 12 jaar niet heeft bereikt	Op voorlegging van een attest van de behandelende arts van het zwaar ziek gezins- of familielid waaruit blijkt dat de werknemer bereid is deze persoon bij te staan of te verzorgen	Op voorlegging van een attest van de behandelende arts van de patiënt waaruit blijkt dat de werknemer bereid is om palliatieve zorgen te verstrekken
Formule	Volledige schorsing: ongeacht het arbeidsstelsel Vermindering tot 1/2e: voor voltijdse werknemers Vermindering met 1/5e: voor voltijdse werknemers	Volledige schorsing: ongeacht het arbeidsstelsel Vermindering tot 1/2e: voor voltijdse werknemers (of voor werknemers die minstens 3/4e werken) Vermindering met 1/5e: voor voltijdse werknemers	Volledige schorsing: ongeacht het arbeidsstelsel Vermindering tot 1/2e: voor voltijdse werknemers (of voor werknemers die minstens 3/4e werken tijdens het voorgaande jaar) Vermindering met 1/5e: voor voltijdse werknemers
Duur	Volledige schorsing: maximum 4 maanden minimumduur opname: 1 maand	Volledige schorsing: gedurende maximum 12 maanden per patiënt minimumduur opname: 1 maand	Volledige schorsing of vermindering tot 1/2e of met 1/5e: maximum 1 maand, 2 keer

	Ouderschapsverlof	Medische bijstand	Palliatief verlof
	Vermindering tot 1/2e: maximum 8 maanden minimumduur opname: per 2 maanden Vermindering met 1/5e: maximum 20 maanden minimumduur opname: per 5 maanden Opmerking: 4 maanden ouderschapsverlof met uitkering enkel voor kinderen geboren vanaf 8 maart 2012 (voordien: 3 maanden + 1 maand zonder uitkeringen)	maximumduur opname: 3 maanden Vermindering tot 1/2e of met 1/5e: gedurende maximum 24 maanden per patiënt met een minimum van 1 maand en maximum 3 maanden al dan niet opeenvolgende maanden tot het maximum van 24 maanden bereikt is	verlengbaar met 1 maand per patiënt
Bruto vergoeding	Volledige onderbreking: 818,56 EUR per maand (deeltijdse werknemer pro rata) Vermindering tot 1/2e: werknemer < 50 jaar: 409,27 EUR per maand werknemer ≥ 50 jaar: 694,22 EUR per maand Vermindering met 1/5e: werknemer < 50 jaar: 138,84 EUR per maand of 186,71 EUR per maand (alleenstaande) werknemer ≥ 50 jaar: 277,69 EUR per maand		
Kennisgeving	Schriftelijke aanvraag: minstens 2 maanden vooraf maximum 3 maanden vooraf	Schriftelijke aanvraag + overhandiging van een medisch attest: minstens 7 dagen op voorhand	Overhandiging van een medisch attest: in de week vóór aanvang palliatief verlof
Ontslag-bescherming	De werknemer is beschermd tegen ontslag: • Aanvang van de bescherming: de dag van het akkoord of de dag van de kennisgeving • Einde van de bescherming: 3 maanden na einde onderbreking • Sanctie: forfaitaire vergoeding gelijk aan 6 maanden loon, onverminderd een ontslagvergoeding		

Hoofdkantoor:

Arbeidstraat 122 – 9300 Aalst

Tel: 053/70 70 27 – Fax: 053/70 71 07

Kantoren:

Jan Van Gentstraat 7 bus 301B – 2000 Antwerpen

Tel: 03/237 11 20 – Fax: 03/259.04.69

Kortrijksesteenweg 1006 – 9000 Gent

Tel: 09/244 00 10 – Fax: 09/244 00 11

e-mail: info@hdi.be – website: www.hdi.be

Verantwoordelijke uitgever: Marie Cabie

Handel, Diensten & Industrie vzw

Erkend sociaal secretariaat voor werkgevers 980 bij MB 22-05-2002