

## Recente wijzigingen educatief verlof op een rijtje

Omdat er sinds de 6<sup>de</sup> staatshervorming één en ander is gewijzigd op het vlak van het educatief verlof, zetten wij hieronder per regio de wijzigingen nog even op een rij.

### Inleiding

Sinds 1 juli 2014 zijn de gewesten bevoegd voor het betaald educatief verlof, behalve voor de arbeidsrechtelijke aspecten en de regels inzake sociaal overleg. De vaststelling van de bovengrens van het bruto referteloon voor de terugbetaling door de werkgever (= loonplafond) heeft betrekking op de relatie tussen werkgever en werknemer en het gaat daarbij over een bepaling inzake het loon. Dat blijft dus een federale bevoegdheid.

De forfaitaire uurlonen die worden terugbetaald aan de werkgever en de termijn waarbinnen de aanvraag tot terugbetaling moet gebeuren, worden door de gewesten geregeld.

### Loonplafond (federaal)

Voor het schooljaar 2017-2018 wordt het loonplafond vastgelegd op 2.871,30 EUR. Dit bedrag is onder voorbehoud aangezien dit nog moet bevestigd worden per koninklijk besluit en dit nog in het Belgisch Staatsblad moet verschijnen (dit zal wellicht in de loop van maart 2018 gebeuren).

### Terugbetaling aan de werkgever (gewestelijk)

Op dit ogenblik hebben de verschillende regio's nog steeds een zelfde bedrag vooropgesteld wat betreft de terugbetaling aan de werkgever van de loonkosten voor het educatief verlof.

Vanaf schooljaar 2014-2015 bedraagt het forfaitair bedrag per uur betaald educatief verlof voor de terugbetaling aan de werkgevers 21,30 EUR.

Uiteraard kan dit in de toekomst wijzigen en kan elke regio een ander bedrag voorzien.

### Indieningstermijn (gewestelijk)

Wat de indieningstermijn betreft, zijn er wel degelijk verschillen te noteren tussen de verschillende regio's.

In het Vlaams gewest moeten de aanvragen voor schooljaar 2016-2017 ingediend zijn tegen 31 december 2017.

In het Franstalig gedeelte van het Waals gewest moeten de aanvragen voor schooljaar 2016-2017 ingediend zijn tegen 31 maart 2018. Er geldt evenwel een aparte regeling voor opleidingen die niet per schooljaar georganiseerd zijn.

In het Brussels Hoofdstedelijk gewest geldt nog steeds dat de aanvragen voor schooljaar 2016-2017 moeten worden ingediend tegen 30 juni 2018. Ook de Duitstalige gemeenschap heeft de indieningstermijn niet aangepast waarvoor de aanvragen voor schooljaar 2016-2017 moeten worden ingediend tegen 30 juni 2018.

### Welke regio is bevoegd?

Om te weten bij welke regio men terecht kan om vragen te stellen over het educatief verlof of om de aanvraag tot terugbetaling in te dienen, moet gekeken worden naar de regio waar de werknemer is tewerkgesteld.

Bijvoorbeeld: een werknemer is tewerkgesteld in Vlaanderen maar volgt een opleiding in Wallonië: voor de bepaling van het recht dient nagekeken te worden of de opleiding in Vlaanderen erkend is.

### Gegevens regionale diensten

De aanvragen tot terugbetaling gebeuren op volgende adressen:

#### Vlaams gewest

Departement Werk en Sociale Economie  
Betaald Educatief Verlof  
Koning Albert II-laan 35 bus 20  
1030 Brussel  
tel.: 02/553 18 00  
e-mail: [educatiefverlof@vlaanderen.be](mailto:educatiefverlof@vlaanderen.be)

#### Brussels Hoofdstedelijk gewest

Brussel Economie en Werkgelegenheid  
Betaald Educatief Verlof  
Kruidtuinlaan 20  
1035 Brussel  
tel.: 02/204 16 30  
e-mail: [bev@gob.irisnet.be](mailto:bev@gob.irisnet.be)

#### Waals gewest

Forem  
Congé éducation payé  
Boulevard Tirou 104  
6000 Charleroi  
tel.: 071/27 50 74  
e-mail: [conge.education@forem.be](mailto:conge.education@forem.be)

#### Duitstalige gemeenschap

Ministère de la Communauté germanophone  
Département Formation et Organisation de l'Enseignement  
Gospertsraße 1, B-4700 Eupen  
tel.: 087/596 397

Karolien Van den Perre

JURISTE

## Inhoud

Recente wijzigingen educatief verlof op een rijtje .....	1
Wijzigingen op til inzake deeltijdse tewerkstelling vanaf 1 oktober 2017! .....	2
ACTIVA: het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zet in op de werkuitkering om de tewerkstelling te stimuleren .....	3
Snelberichten .....	4

# Wijzigingen op til inzake deeltijdse tewerkstelling vanaf 1 oktober 2017!

De wetgeving omtrent werkbaar en wendbaar werk voorziet vanaf 1 oktober 2017 in een vereenvoudiging van de na te leven formaliteiten bij deeltijdse tewerkstelling. Denk maar aan de afschaffing van de verplichte opname van alle vaste en variabele deeltijdse uurroosters in het arbeidsreglement en de soepelere bekendmakingsprocedure bij variabele deeltijdse tewerkstelling.

Daarnaast wordt ook voorzien in een verhoging van het krediet aan bijkomende uren bij een variabele deeltijdse tewerkstelling.

## 1. Geen verplichte opname meer van alle vaste en variabele deeltijdse uurroosters in het arbeidsreglement!

Vanaf 1 oktober 2017 vervalt de verplichting om alle vaste en variabele deeltijdse uurroosters in het arbeidsreglement op te nemen.

Bij een **variabele deeltijdse tewerkstelling** moet enkel nog een algemeen kader opgenomen worden in het arbeidsreglement.

Dit algemeen kader vermeldt minstens:

- Het dagelijkse tijdsvak waarbinnen de arbeidsprestaties kunnen worden voorzien;
- De dagen van de week waarop de arbeidsprestaties kunnen worden voorzien;
- De minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur en indien de deeltijdse arbeidsregeling variabel is ook de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur;
- De wijze waarop en termijn waarbinnen de deeltijdse werknemers in kennis worden gesteld van hun uurroosters.

Ter herinnering een werknemer wordt variabel deeltijds tewerkgesteld indien de wekelijkse arbeidsduur steeds verschillend is en de arbeidsduur gemiddeld nageleefd moet worden over een referentieperiode van een kalenderjaar of een periode van 12 opeenvolgende kalendermaanden.

Bij een **vaste deeltijdse tewerkstelling** hoeft het uurrooster ook niet meer uitdrukkelijk opgenomen te worden in het arbeidsreglement.

Een vaste wekelijkse arbeidsregeling houdt in dat de wekelijkse arbeidsduur steeds dezelfde is (bv. altijd 20 uur per week). Deze vaste wekelijkse arbeidsregeling kan via een vast (of in cyclus) of variabel uurrooster worden ingevuld.

Het vast deeltijds uurrooster moet wel inpasbaar zijn in de arbeidstijd vastgelegd in het arbeidsreglement.

## 2. Ter kennis brengen van individueel deeltijds variabel rooster

De individueel deeltijdse variabele roosters moeten ter kennis gebracht worden aan de betrokken werknemers via een schriftelijk en door de werkgever gedateerd bericht op de wijze en binnen de termijn zoals vermeld in het algemeen kader in het arbeidsreglement.

Deze roosters moet u op een betrouwbare, geschikte en toegankelijke manier ter kennis brengen. U kan bijvoorbeeld opteren voor een kennisname per brief, per fax, e-mail, een bericht op intranet,.. Deze uurroosters moeten minstens 5 werkdagen op voorhand worden bekendgemaakt.

## 3. Bewaringsplicht afschrift arbeidsovereenkomst

Bij een deeltijdse tewerkstelling moet een afschrift van de arbeidsovereenkomst van de deeltijdse arbeider met de uurroosters en de identiteit van de betrokken werknemer bewaard worden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd.

Dit afschrift kan vanaf 1 oktober 2017 zowel in papieren vorm als op elektronische manier worden bewaard.

## 4. Verhoging krediet bijkomende uren bij deeltijdse variabele tewerkstelling

Bij deeltijdse tewerkstelling geldt een specifiek systeem van krediet aan bijkomende uren waarvoor geen overloontoeslag verschuldigd is.

De regelgeving inzake de bijkomende uren maakt een onderscheid tussen een deeltijdse vaste tewerkstelling en een deeltijdse variabele tewerkstelling.

Referteperiode	Vaste deeltijdse tewerkstelling		Variabele deeltijdse tewerkstelling	
	t.e.m. 30/9/2017	vanaf 1/10/2017	t.e.m. 30/9/2017	vanaf 1/10/2017
kwartaal	12 kredieturen/kalendermaand	12 kredieturen/kalendermaand	39 kredieturen	42 kredieturen
semester	12 kredieturen/kalendermaand	12 kredieturen/kalendermaand	39 kredieturen	84 kredieturen
kalenderjaar	12 kredieturen/kalendermaand	12 kredieturen/kalendermaand	39 kredieturen	168 kredieturen

## 5. Samenvatting

Formaliteiten deeltijdse tewerkstelling	T.e.m. 30/9/2017	Vanaf 1/10/2017
Arbeidsovereenkomst?	Verplicht geschreven arbeidsovereenkomst vóór aanvang van deeltijdse prestaties	
Afwijkingen op normale rooster?	Geschreven document met aantal verplichte vermeldingen, maar ander document of controlemiddel zijn mogelijk	Systeem tijdsopvolging kan afwijkingsdocument vervangen
Bijhouden arbeidsovereenkomst op plaats waar arbeidsreglement kan geraadpleegd worden	Papieren vorm	Papieren of elektronische vorm
Opname roosters in arbeidsreglement?	Alle roosters	Vaste en variabele deeltijdse roosters: algemeen kader voorzien
Bekendmaken variabele roosters	Dubbele bekendmaking: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 werkdagen op voorhand aan werknemer</li> <li>• Aanplakking in onderneming vóór begin van arbeidsdag</li> </ul>	Op betrouwbare en toegankelijke schriftelijke manier aan werknemer ter kennis brengen in principe 5 werkdagen op voorhand

## ● ACTIVA: het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zet in op de werkuitkering om de tewerkstelling te stimuleren

De Brusselse Regering heeft ervoor gekozen om een doelgroepenbeleid uit te werken op maat van haar arbeidspopulatie door in grote mate in te zetten op de activering van de werkloosheidsuitkeringen. Zij wil hiermee o.a. stimuleren dat inwoners van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in de andere regio's tewerkgesteld zouden worden. De stimulans bestaat erin dat men de werkuitkering (die gekoppeld wordt aan de woonplaats van de kandidaat-werknemers) kan combineren met de RSZ-verminderingen in het Vlaams of Waals Gewest (die dan weer worden gekoppeld aan de exploitatie-eenheid van de werkgever). Het aanwerven van werkzoekenden uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt zo extra aantrekkelijk gemaakt voor de Vlaamse of Waalse werkgevers.

Men voorziet in de toekenning van een 'generieke' ACTIVA-uitkering, opengesteld voor alle niet-werkende werkzoekenden met een domicilie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die reeds 12 maanden niet-werkend werkzoekend zijn, op voorwaarde evenwel dat er een (minstens half-tijdse) arbeidsovereenkomst wordt afgesloten van minimum 6 maanden. De vereiste van een overeenkomst met een minimale duur van 6 maanden geldt echter niet voor uitzendarbeid met motief 'instroom'.

Deze werkuitkering wordt dan gedurende 30 maanden vanaf de indiensttreding rechtsreeks uitgekeerd aan de werknemer. De werkgever houdt het bedrag van de werkuitkering af van het netto-loon van de werknemer. Niet-werkende werkzoekenden met verminderde arbeidsgeschiktheid kunnen tot 36 maanden vanaf de indiensttreding een werkuitkering genieten. Het bedrag van de werkuitkering wordt steeds pro rata de tewerkstellingsbreuk aangepast.

Om alsnog tegemoet te komen aan de specifieke noden van bepaalde meer kwetsbare groepen, zal men ook voorzien in een waaier van gelijkstellingen aan die minimale werkloosheidsduur van 12 maanden voor bepaalde groepen. De kwetsbare groepen zouden dus ook van de ACTIVA-uitkering kunnen genieten, ook al zijn ze minder dan 12 maanden niet-werkend werkzoekend of onmiddellijk volgend op een inschakelings-, omschakelings- of opleidingsprogramma. De uitvoeringsbesluiten die hieraan een invulling moeten geven zijn evenwel nog niet gepubliceerd. Het zou gaan om volgende situaties van werkloosheid na een tewerkstelling via een inschakelingcontract, via art. 60 OCMW-wet, voor werklozen ouder dan 57 jaar, ...



De werkzoekende die aan de voorwaarden voldoet of tot een categorie behoort die is vrijgesteld van de minimale werkloosheidsduur van 12 maanden, zal van ACTIRIS een ACTIVA-kaart ontvangen.

Zoals gezegd was het de bedoeling van de Brusselse regering om de interregionale tewerkstelling te stimuleren. Daarom zullen de toegekende brusselse activa-kaarten onder bepaalde voorwaarden geldig blijven indien de houders ervan verhuizen naar Vlaanderen of Wallonië.

Deze maatregel richt zich hoofdzakelijk op de private arbeidsmarkt. Zo worden werkzoekenden die aangeworven worden federale of regionale overheidsdiensten (als academisch of wetenschappelijk personeel bij een universiteit of als onderwijzend personeel in het ander in een andere onderwijsinstelling of instellingen van openbaar nut) uit het toepassingsgebied van deze maatregelen geweerd.

Deze maatregel zou meteen van toepassing zijn vanaf 1 oktober 2017, zonder overgangsmaatregelen.

De hervorming van het tewerkstellingsbeleid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behelst meer dan enkel de toekenning van werkuitkeringen. De bestaande doelgroepvermindering voor oudere werknemers wordt verder hervormd. Er wordt voorzien in creatie van inschakelingscontracten voor langdurig werkzoekende afgestudeerden of schoolverlaters, vormingssteun voor laaggeschoolde jongeren, ... We berichten u hierover uitgebreid in de komende weken. Houd u alvast onze website of digitale Nieuwsflashes in de gaten.

Bron:

Ordonnantie van 23 juni 2017 betreffende de tewerkstellingssteun in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, B.S. 14.07.2017, p. 72802.

## ● Snelberichten ...

### BV voor schoolverlaters

U wenst jonge werknemers in dienst te nemen in het najaar? Onder bepaalde voorwaarden kunnen jongeren genieten van een vrijstelling van inhouding bedrijfsvoorheffing tijdens de maanden oktober, november en december 2017:

- Het bedrag van de bezoldiging mag 3.025 EUR bruto belastbaar per maand niet overschrijden;
- De jonge werknemer moet voldoen aan de voorwaarden om recht te hebben op een inschakelingsuitkering (i.e. de vroegere wachtuitkering);
- De tewerkstelling in het kader van een arbeidsovereenkomst moet aanvangen tijdens de maanden oktober, november en/of december 2017.

### Collectieve feestdagen 2018

Feestdagen die samenvallen met een gewone inactiviteitsdag in de onderneming (doorgaans zaterdag en/of zondag), moeten vervangen worden door een andere dag waarop normaal gezien wel wordt gewerkt. Wanneer de vervangingsdag van de feestdag collectief in de onderneming wordt vastgelegd, moet deze in de onderneming worden bekendgemaakt **vóór 15 december 2017**. Een model van bekendmaking kan u terugvinden op onze website onder de rubriek 'modeldocumenten'.

### Gewone arbeidsovereenkomst volgend op een studentenovereenkomst

U bent zeer tevreden over de prestaties van uw jobstudent en wenst hem een vaste arbeidsovereenkomst aan te bieden. Dat kan, maar voorzichtigheid is geboden.

Opdat de prestaties als student uitgesloten zouden blijven uit het toepassingsgebied van de socialezekerheidswet is het van groot belang dat de tewerkstelling als student niet kan worden gezien als een aanloop naar latere overeenkomsten. Er moet dus een duidelijk onderscheid zijn tussen beide dienstbetrekkingen. Wanneer het om twee verschillende functies gaat, is er uiteraard sprake van een duidelijk onderscheid. Een tussenliggende inactiviteitsperiode kan eventueel ook op een onderscheid wijzen.



Indien bij een zelfde werkgever de tewerkstelling als student gevolgd wordt door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, zal de RSZ onderzoeken in hoeverre de studentenarbeid als een proefperiode moet worden beoordeeld voor de latere overeenkomst.

Wanneer de werkgever reeds weet dat hij de student die hij nu tewerkstelt met een arbeidsovereenkomst voor studenten, daaropvolgend een arbeidsovereenkomst zal aanbieden, kan er door de RSZ worden besloten dat de studentenovereenkomst een voorloper was van de arbeidsovereenkomst. In dat geval zal de werkgever moeten kunnen aantonen dat dit niet het geval is. Zoniet zal de werkgever de voordelige bijdrageregeling verliezen en zal hij de normale RSZ-bijdragen moeten betalen voor de tewerkstelling van de student in de zomermaanden.

De werkgever loopt dus steeds het risico dat, voor de periode waarin de studentenovereenkomst bestond, achteraf de volledige RSZ-bijdragen zullen gevorderd worden en niet enkel de solidariteitsbijdrage.

Het is dus steeds aangeraden om de student-werknemer aan te werven na een periode van onderbreking (idealerweise in een volgend kwartaal), waarbij de functie van de werknemer duidelijk onderscheiden is van de functie van de student.

Frédéric Hustinx

JURIST

**SSE** VZW  
ASBL

Sociaal Secretariaat SSE vzw  
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke  
Tel. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82  
www.easypay-group.com - info@easypay-group.com

**H&A**  
SOCIAAL SECRETARIAAT

Sociaal Secretariaat Handel & Ambacht vzw  
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem  
Tel. 09 225 98 34 - Fax 09 224 43 93  
www.easypay-group.com - info@easypay-group.com

### ▲ SSE STEUNT ELKANDER vzw

Sociaal Secretariaat Steunt Elkander vzw  
Kolonel Bourgstraat 113 - 1140 Brussel  
Tel. 02 701 96 40 - Fax 02 701 96 41  
www.easypay-group.com - info@easypay-group.com

**horizon**  
HET GEZIN

Kinderbijslagfonds Horizon Het Gezin vzw  
Gistelsesteenweg 238-240 - 8200 Brugge  
Tel. 050 44 93 01 - Fax 050 33 02 21  
www.horizonhetgezin.be - info@horizonhetgezin.be

**EUNOMIA**  
ONDERNEMINGSLOKET

Ondernemingsloket Eunomia  
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke  
Tel. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82  
www.eunomia.be - info@easypay-group.com

**KUM**  
KONINKLIJKE UNIE  
VAN DE MIDDENSTAND

Koninklijke Unie van de Middenstand  
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem  
Tel. 09 225 98 34 - Fax 09 224 43 93  
www.kum.be - info@kum.be

**SE**

Steunt Elkander, v.z.w.  
Vrij sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen  
Kolonel Bourgstraat 113 - 1140 Brussel  
Tel. 02 743 05 10 - Fax 02 734 04 79  
www.steuntelkander.be - svk@steuntelkander.be

## Colofon

### VERSCIJNT DRIEMAANDELIJKS

### VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Dirk Pareit, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster

### REDACTIETEAM

Nikolaas Deloof  
Véronique Van Iseghem  
Rik Carpentier  
Bart Depreitere  
Karolien Van den Perre  
Jean-Pierre Vermeulen  
Eline Verfaillie  
Stijn Loosvelt  
Yves Vandewal  
Arian Roelens  
Said El Hammoudi  
Frédéric Hustinx  
Kim Servaeghe

Juridische dienst SSE vzw  
erkend sociaal secretariaat nr. 920-925

Juridische dienst SS Handel & Ambacht vzw  
erkend sociaal secretariaat nr. 810

Wij streven naar een optimale betrouwbaarheid van deze brochure. We kunnen niet aansprakelijk gesteld worden voor de inhoud ervan.

### LAYOUT EN DRUK

Proprint - Wingene