



J u n i 2 0 1 5

## wegwijzer sociale wetgeving 2015



# De rekening klopt op acv-online.be



[www.acv-online.be](http://www.acv-online.be)



[www.facebook.com/hetACV](http://www.facebook.com/hetACV)



[www.twitter.com/ACVonline](http://www.twitter.com/ACVonline)

Op [www.acv-online.be](http://www.acv-online.be) (rechtstreeks surfen naar <http://berekeningen.acv-online.be>) kan je zelf volgende berekeningen maken:

- **berekening bruto-netto:** rekent je brutoloon om naar het nettobedrag;
- **berekening vakantie:** berekent aantal vakantiedagen voor arbeiders, bedienden, schoolverlaters (jeugdvakantie) en geeft info over de verlofregeling voor ambtenaren en grensarbeiders;
- **simulatie klein verlet:** geeft aan op hoeveel dagen klein verlet je recht hebt. Met sectorale aanvullingen;
- **tijdkrediet en loopbaanvermindering:** simuleert de uitkering die je krijgt als je tijdkrediet of loopbaanvermindering zou nemen. Bezoek zeker ook [www.tijdkrediet.be](http://www.tijdkrediet.be);
- **berekening SWT:** simuleert het inkomen van wie op SWT gaat;
- **berekening opzeg:** berekent de opzeg (met de eenmaking van de statuten geldt er bij ontslag nog slechts één regeling voor de berekening van de opzegtermijn voor arbeiders en bedienden);
- **tewerkstellingsmaatregelen op maat van je profiel:** geeft aan op welke voordelen en premies je als werknemer recht hebt
- **belastingen:** helpt je bij berekening van personenbelasting (in samenwerking met DVV)

Verder vind je op [www.acv-online.be](http://www.acv-online.be) een schat aan informatie over thema's die je als werknemer aanbelangen. Grasduin ook eens door de vele online publicaties en check onze campagnes.





## **wegwijzer sociale wetgeving**

## **Colofon:**

Redactie en coördinatie Wegwijzer Sociale Wetgeving: Paul Palsterman  
Eindredactie: Patrick Van Looveren en Donatienne Coppieters  
Vormgeving: Gevaert Graphics  
Druk: Gevaert Printing  
Verantwoordelijke uitgever: Dominique Leyon

© 2015 ACV-Pers- en Informatiedienst

Postbus 10 – 1031 Brussel  
Tel. 02/246.34.81  
Fax 02/246.30.10  
E-mail: [pers@acv-csc.be](mailto:pers@acv-csc.be)  
Website: [www.acv-online.be](http://www.acv-online.be)

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

D/2015/0780/11

Dit is de nieuwe editie van de Wegwijzer Sociale Wetgeving. Deze pocket gids je doorheen het arbeids- en socialezekerheidsrecht en geeft toelichting bij het tewerkstellingsbeleid. De Wegwijzer geeft ook een overzicht van de rechtspleging voor de arbeidsrechtbanken bij individuele arbeids- en socialezekerheidsgeschillen. Achteraan vind je de sociale uitkeringen en sociale bijdragen die van toepassing waren op 1 april 2015, de datum waarop we de redactie van deze editie van de Wegwijzer afsloten.

De Wegwijzer is in de eerste plaats een hulpmiddel voor ACV-militanten, zodat ze de rechten van hun collega's met nog meer kennis van zaken kunnen verdedigen. Uiteraard vind je in de Wegwijzer niet alles in detail. Bovendien verandert de sociale wetgeving voortdurend. De Wegwijzer is een 'eerste hulp'. Voor gespecialiseerde hulp kan je de mensen doorverwijzen naar onze dienstencentra of beroepscentrales. Neem zeker ook een kijkje op [www.acv-online.be](http://www.acv-online.be), de website van het ACV. Daar vind je de elektronische versie van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving, met regelmatige updates.

Sociale bescherming is van levensbelang. Een waardig inkomen, veilig kunnen werken, sociale zekerheid voor wie ziek, werkloos of oud wordt... het is een wereld van verschil. Daarom werkt het ACV heel actief mee aan de internationale campagne 'Sociale bescherming voor iedereen'.

Maar vergis u niet. Ook bij ons staat de sociale bescherming zwaar onder druk. Onvrijwillig deeltijdsen staat een enorm zware ingreep in hun inkomen te wachten. De anciënniteitstoeslag voor oudere werklozen verdwijnt. Zeer zware besparingen in de publieke diensten. Jongeren zonder diploma die geen inschakelingsuitkering meer krijgen. Flexi-jobs in de horeca. Meer nachtwerk. Het verhogen van de pensioenleeftijd. De indexsprong. De afbouw van uitgroeiabanen en SWT versus de uitbreiding van de beschikbaarheid.

Om onze sociale bescherming te verbeteren én de afbouw ervan tegen te gaan, is kennis van rechten en van de mechanismen erachter zeer belangrijk. Deze Wegwijzer zal je daarbij zeker helpen.

Marc Leemans  
ACV-Voorzitter

Marie-Hélène Ska  
Algemeen secretaris ACV

# GEBRUIKSAANWIJZING

De Wegwijzer Sociale Wetgeving, waarvan we je hier de editie 2015 voorstellen, is de erfgenaam van een traditie van meerdere decennia.

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

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

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

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

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

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

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

De Wegwijzer is opgesplitst in vijf grote delen:

- Deel I. De bronnen van het sociaal recht
- Deel II. Arbeid
- Deel III. Sociale zekerheid
- Deel IV. Tewerkstellingsbeleid
- Deel V. Hoe uw rechten verdedigen?

Achteraan in de Wegwijzer zijn ook nog opgenomen:

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

## Hoe een antwoord vinden op een vraag?

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

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

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

Een voorbeeld: je zoekt een antwoord op een vraag over het arbeidsreglement. Als je gaat kijken in het trefwoordenregister vind je daar dat je over dit onderwerp iets kan lezen in de nummers 38 e.v.; zoek je in de inhoudstafel dan vind je daar dat het arbeidsreglement behandeld wordt op bladzijde 22 e.v.

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

## De nieuwigheden in de editie 2015

Tussen de vorige editie van 2014 en 1 april 2015 – datum waarop we de redactie van deze editie afsloten – zijn er een aantal nieuwigheden ingevoerd in de sociale wetgeving. In uitvoering van beslissingen van de vorige regering en van de huidige regering.

Zo is er in opvolging van beslissingen van de vorige regering de uitvoering van de zesde staatshervorming die aan de Gemeenschappen en Gewesten de sector van de kinderbeïjnding, een aantal rubrieken uit de gezondheidszorg en een aantal maatregelen uit het tewerkstellingsbeleid, zoals de dienstencheques, stelsel leren en werken (dual leren), ... overdraagt. Die institutionele omslag werkt nog niet volledig door in de wetgeving, maar een aantal administratieve wijzigingen zijn er al wel.

Er zijn ook wijzigingen in de wetgeving over het welzijn op het werk op het vlak van psychosociale risico's, wat ons er toe gebracht heeft om het betrokken hoofdstuk te herschrijven.

In opvolging van beleidsbeslissingen van de huidige regering worden rechten teruggeschoefd op het vlak van tijdskrediet, werkloosheid, SWT (brugpensioen) en pensioenen. We geven in deze editie enkel toelichting bij regelingen die officieel in voege waren op de datum waarop we de redactie afsloten (voor deze editie was dat 1 april 2015). De modaliteiten van een aantal (aangekondigde) maatregelen maken nog onderwerp uit van discussies.

De lezer die op zoek is naar up-to-date informatie raden we aan om zeker een kijkje te nemen op [www.acv-online.be](http://www.acv-online.be), waar je de elektronische versie vindt van de Wegwijzer Sociale Wetgeving, met regelmatige updates.



# I De bronnen van het sociaal recht



## HET INTERNATIONAAL RECHT

### § 1. Belang van het internationaal sociaal recht

#### 1.

Het internationaal recht wordt almaar belangrijker en deze trend zal zich naar alle waarschijnlijkheid doorzetten.

Internationaal recht is traditioneel een geheel van gebruiken 'die erkend worden door de beschaafde landen', welke de betrekkingen tussen de Staten regelen. Genoemde gebruiken worden aangevuld met verdragen die als overeenkomsten tussen één of meer landen worden beschouwd.

De handeling waardoor een Staat er zich op internationaal vlak toe verbindt een verdrag na te leven, wordt ratificatie genoemd. In België valt ratificatie onder de bevoegdheid van de uitvoerende macht. Vooraleer een verdrag kan worden opgenomen in de Belgische wetgeving moet het worden goedgekeurd door de wetgevende macht. Naargelang de materie worden de ratificatie en de goedkeuring gegeven door de federale overheid of door de deelgebieden (gemeenschappen en gewesten). Een Bijzondere Wet van 5.05.1993 organiseert de relaties tussen de diverse bevoegdheidsniveaus, in het bijzonder om te vermijden dat België door de nalatigheid van een deelgebied een overtreding begaat ten aanzien van internationale verplichtingen.

Zodra een verdrag deel uitmaakt van het intern recht heeft het voorrang. De Belgische rechtbanken weigeren Belgische wetten toe te passen wanneer die in strijd zijn met een internationaal verdrag.

Het internationaal sociaal recht omvat in de eerste plaats verdragen die fundamentele rechten waarborgen. Bijvoorbeeld, het in het kader van de Verenigde Naties gesloten Internationaal Pact inzake economische, sociale en culturele rechten. Het omvat eveneens verdragen gesloten tussen België en verscheidene landen, met technische regels die moeten worden nageleefd inzake de onderwerping aan de sociale zekerheid wanneer de tewerkstelling in een buitenlands element voorziet, de overdracht van socialezekerheidsrechten van de personen die zich van het ene land naar het andere verplaatsen, enz.

Een bijzondere plaats moet worden voorbehouden aan de Internationale Arbeidsorganisatie, de Raad van Europa en de Europese Unie.

### § 2. Internationale Arbeidsorganisatie

#### 2.

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

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

Tot op heden werkte de IAO reeds 190 overeenkomsten ('conventies') uit ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden en ter bevordering van de sociale rechtvaardigheid. België

heeft meer dan de helft van de nog toepasselijke overeenkomsten goedgekeurd. Dat is het geval voor de fundamentele arbeidsconventies zoals de vakbondsvrijheden, het vrij collectief overleg, het verbod van dwangarbeid en kinderarbeid en het discriminatieverbod, die alle landen zouden moeten onderschrijven en toepassen.. De naleving van de overeenkomsten wordt opgevolgd door een driedelige commissie binnen de IAO. Het ACV hecht veel belang aan deze controletaak en neemt om die reden actief deel aan de werkzaamheden van de commissie.

## § 3. Raad van Europa

### 3.

De Raad van Europa groepeerde 47 Staten die de meeste landen van het Europese continent vertegenwoordigen, met inbegrip van de landen van Midden- en Oost-Europa, Rusland, verscheidene Staten van de voormalige Sovjet-Unie en Turkije. In dit kader werden verscheidene belangrijke teksten uitgewerkt, onder meer de Europese Interim-akkoorden inzake sociale zekerheid en de Europese overeenkomst inzake sociale zekerheid, die de onderdanen van alle ondertekenende landen gelijke rechten waarborgen inzake sociale zekerheid. (*Interim-akkoorden inzake de sociale zekerheid, Parijs 11.12.1953, goedgekeurd op 26.03.1957, BS 27.06.1957; Europese Overeenkomst inzake sociale zekerheid, Parijs 14.12.1972, goedgekeurd op 2.09.1985, BS 14.03.1986*).

### 4.

Ook in het kader van de Raad van Europa werd het Europees Verdrag voor de Bescherming van de Rechten van de Mens (EVRM) ondertekend, dat een aantal fundamentele vrijheden waarborgt (o.a. de vakbondsvrijheid, het recht op privéleven). Dit verdrag werd door België goedgekeurd en kan voor de Belgische rechtbanken worden ingeroepen. (*EVRM, Rome, 4.11.1950, goedgekeurd op 13.05.1955, BS 19.08.1955*). De originaliteit van het EVRM bestaat erin dat het voorziet in de oprichting van gespecialiseerde instellingen onafhankelijk van de Staten die moeten oordelen over de schendingen van de rechten die dit verdrag waarborgt. Iedere persoon die meent het slachtoffer te zijn van de schending van een gewaarborgd recht en die de verhaalmiddelen waarover hij binnen zijn Staat beschikt, heeft uitgeput, mag een klacht indienen bij het Europees Hof voor de Rechten van de Mens in Straatsburg.

### 5.

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

## § 4. Europese Unie

### A. Europese instellingen

### 6.

Momenteel zijn 28 landen lid van de Europese Unie. De meest recente uitbreiding van de Unie vond plaats op 1 juli 2013, met de toetreding van Kroatië. Maken deel uit van de Europese Unie: België, Bulgarije, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Groot-Brittannië, Hongarije, Ierland, Italië, Kroatië, Letland, Litouwen,

Luxemburg, Malta, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Spanje, Tsjechië en Zweden.

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

De verdragen tot oprichting van de Europese Gemeenschappen, voorzien in instellingen die onafhankelijk zijn van de Staten.

Het 'Verdrag van Rome' dat de grondslagen legde voor de Europese Economische Gemeenschap (EEG), werd op 25.03.1957 ondertekend en door het Belgisch parlement op 2.12.1957 goedgekeurd. Het Verdrag van Maastricht inzake de Europese Unie (EU), dat in werking trad op 1.11.1993, heeft de bevoegdheden in belangrijke mate uitgebreid. Het Verdrag van Amsterdam, dat in 1997 werd afgesloten, voegde een sociale dimensie toe. Het Verdrag van Lissabon, dat in 2007 werd ondertekend en van kracht werd op 1.12.2009, is erop gericht de structuren van de Europese Unie af te stemmen op de uitbreidingen van 2004 en 2007.

## **7.**

De belangrijkste instellingen van de EU zijn:

- de Raad van Ministers die het belangrijkste wetgevend orgaan is;
- de Commissie, die in Brussel zetelt, en hoofdzakelijk het uitvoerend orgaan is;
- het Parlement, dat (deels) in Straatsburg zetelt en een zekere controle uitoefent op de activiteiten van de Commissie en van de Raad, over de begrotingen stemt,...; voor sommige aangelegenheden heeft het eveneens medebeslissingsrecht;
- het Sociaal en Economisch Comité, een adviesorgaan dat in Brussel vergadert en samengesteld is uit vertegenwoordigers van werknemersorganisaties (waaronder het ACV), werkgeversorganisaties en diverse andere organisaties zoals deze van verbruikers, boeren, enz.;
- het Hof van Justitie, dat in Luxemburg zetelt;
- het Comité van de regio's, een adviesorgaan dat in Brussel vergadert en samengesteld is uit vertegenwoordigers van de regio's van de lidstaten; afhankelijk van de staatsstructuur van een lidstaat kan het onder meer gaan om gewesten en gemeenschappen (België), Länder (Duitsland), provincies, regio's of steden.

## **8.**

De Raad en de Commissie zijn gemachtigd tot het uitvaardigen van:

- verordeningen, die een rechtstreekse uitwerking hebben in alle lidstaten; richtlijnen, die in principe regels bepalen die iedere lidstaat in zijn eigen wetgeving moet opnemen;
- aanbevelingen, die de lidstaten niet binden;
- beslissingen, die rechtstreeks van toepassing zijn op één of meer welbepaalde bestemmingen (bijv. ondernemingen, in het kader van het Europese Mededingingsrecht).

## **9.**

Het Hof van Justitie is onder meer bevoegd:

- om vast te stellen of de lidstaten de verplichtingen, die het Europees recht hen oplegt, al dan niet naleven;

- om op verzoek van iedere nationale rechtbank te oordelen over de interpretatie van het Europees recht. In het kader van deze procedure (ook wel de prejudiciële procedure genoemd) kunnen de pleiters van het ACV zelf tussenkomen in de procedure voor het Hof van Justitie.

## B. Europa en sociaal recht

### 10.

Tot voor kort kon men de Europese Unie verwijten dat ze zich hoofdzakelijk met economische materies inliet en de sociale problematiek links liet liggen. Nu is dat hoe langer hoe minder het geval: de invloed van de Europese Unie op de sociale wetgeving neemt steeds toe.

De Europese reglementering heeft een onbetwistbaar praktisch belang op verschillende gebieden van het maatschappelijk leven:

- Europese Verordeningen regelen het recht van de Europese onderdanen om zich vrij naar andere landen te begeven ('vrij verkeer van personen'), met alle praktische gevolgen op het gebied van de sociale rechten.
- Europese Richtlijnen leggen algemene beginselen of basisregels vast. Zo gaan verscheidene recente Belgische wetten, evenals collectieve arbeidsovereenkomsten van de NAR, uit van Europese Richtlijnen: sommige elementen van de Welzijnscode, de nieuwe wetten ter bestrijding van discriminatie, regels inzake collectief ontslag, de Europese ondernemingsraden, de nachtarbeid, overeenkomsten van bepaalde duur of voor deeltijdse arbeid, het ouderschapsverlof, enz...

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

In bepaalde gevallen kunnen de algemene regels van de Unie ook sociale materies beïnvloeden. Het recht van de Europese Unie heeft er bijvoorbeeld sterk toe bijgedragen dat de discriminaties op grond van nationaliteit werden ingedijkt, ook op het vlak van de sociale bescherming. De Verdragen aanvaarden dat sommige sociale overwegingen – die bijvoorbeeld met volksgezondheid te maken hebben – beperkingen van de economische vrijheden kunnen rechtvaardigen, maar het Hof van Justitie behoudt zich het recht voor, na te gaan of die beperkingen werkelijk gerechtvaardigd zijn door dergelijke overwegingen. Zo betwistte Het Hof van Justitie bijvoorbeeld de beperking van het recht van de burgers om, ten laste van hun socialezekerheidsregeling, in het buitenland verstrekte gezondheidszorgen terugbetaald te krijgen. In het kader van de economische en monetaire Unie proberen de lidstaten tot slot om bepaalde aspecten van hun sociale beleid, vooral op het vlak van tewerkstelling, en bepaalde domeinen van hun sociale bescherming meer en beter te coördineren. Die 'open coördinatiemethode' is minder dwingend dan de Reglementeringen en Richtlijnen, maar oefent toch een zekere politieke invloed uit. Als antwoord op de crisis heeft de Europese Unie enkele jaren geleden een aantal toezichtmechanismen op de overheidsfinanciën ingevoerd. In het kader van dat toezicht is de Commissie gemachtigd om maatregelen voor te stellen die het evenwicht moeten herstellen.

## GRONDWET, WET EN DECRETEN

### § 1. Grondwet

#### 11.

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

De Grondwet erkent eveneens een aantal fundamentele rechten die de burgers gewaarborgd worden. Traditioneel ging het vooral om de 'publieke vrijheden' waarmee de burger zich tegen inmenging van de staat kan verweren (vrijheid van meningsuiting, recht van vereniging, enz.). Artikel 23 van de Grondwet erkent voortaan ook dat *"ieder het recht heeft een menswaardig leven te leiden"*, wat impliceert dat de overheid de plicht heeft om *"rekening houdend met de overeenkomstige plichten, de economische, sociale en culturele rechten te waarborgen"*, zoals het recht op arbeid, het recht op sociale zekerheid, enz.

#### 12.

De Grondwet moet door alle machten worden geëerbiedigd.

Hoven en rechtbanken mogen koninklijke, Ministeriële, provinciale en gemeentelijke besluiten die de Grondwet schenden, niet toepassen. De Raad van State kan deze besluiten vernietigen. Het Grondwettelijk Hof is bevoegd om wetten en decreten te vernietigen die strijdig zijn met sommige bepalingen van de Grondwet.

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

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

### § 2. Wet

#### 13.

De wet vormt de basisnorm in België. Volgens de huidige bepalingen regelt hij alles wat de Grondwet niet uitdrukkelijk toekent aan de Koning of de gemeenschappen en de gewesten. De Grondwet voorziet in de geleidelijke omkering van dit beginsel: gemeenschappen en gewesten zullen de restbevoegdheden gaan uitoefenen, terwijl de federale staat enkel nog bevoegdheden zal hebben, die de Grondwet hem toekent. Deze bepaling treedt pas in werking wanneer de bevoegdheden van de federale staat bepaald zijn door een grondwetswijziging.

**14.**

De Kamer van Volksvertegenwoordigers moet de wet goedkeuren. Voor bepaalde materies moet ook de Senaat de wet goedkeuren. Alle ontwerpen die in de Kamer zijn goedgekeurd, worden trouwens aan de Senaat overgezonden. De Senaat beschikt over bepaalde termijnen om het ontwerp te 'evoceren', d.w.z. te beslissen het te onderzoeken en eventueel amendementen voor te stellen. Als de Senaat amendementen heeft op het ontwerp, keert het terug naar de Kamer, die definitief beslist.

Nadat het parlement de wet heeft goedgekeurd, tekent en bekrachtigt de Koning de wet. Om in werking te treden moet hij worden bekendgemaakt in het Staatsblad.

**15.**

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

**16.**

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

### **§ 3. Decreten en ordonnanties van gemeenschappen en gewesten**

**17.**

Sinds 1993 erkent de Grondwet duidelijk dat België een federale staat is. Hij bevestigt daarmee een evolutie die in 1970 was ingezet.

De federale entiteiten zijn de gemeenschappen en de gewesten.

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

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

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

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

De zesde staatshervorming die zich momenteel voltrekt, omvat de regionalisering van de kinderbijslag en van bepaalde uitkeringen die vandaag nog onder de ziekteverzekering of de stelsels van uitkeringen voor gehandicapten vallen (die verderop in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving nog aan bod komen).

**18.**

Elk gewest en elke gemeenschap heeft een raad, doorgaans 'Parlement' genoemd. De gewestraden, alsmede de Raad van de Duitstalige Gemeenschap, worden via algemene verkiezingen gekozen. De raden van de Vlaamse en de Franse Gemeenschappen bestaan uit de leden van de Vlaamse, respectievelijk Waalse Gewestraad, alsmede uit leden van de Raad van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, die deel uitmaken van de betrokken taalgroep.

Elk gewest en elke gemeenschap heeft een regering, die verantwoordelijk is voor de raad.

**19.**

Het rechtsgebied van de gemeenschappen valt normaal samen met het grondgebied van het ermee overeenstemmende taalgebied. In bepaalde materies zijn ze ook bevoegd voor Brussel. De toepassing van dit beginsel stuit echter op moeilijkheden, met name wat betreft het afkondigen van regels die van toepassing zijn op individuen – de inwoners van Brussel worden niet geacht een gemeenschap te kiezen. Daarom bestaan er diverse procedures om het beheer van bepaalde gemeenschapsmateries in Brussel over te dragen aan organen van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest. Daartoe zijn in Brussel een Vlaamse Gemeenschapscommissie, een Franse Gemeenschapscommissie en een Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie ingesteld. Elk van deze commissies bestaat uit de leden van de gewestraad die tot de betrokken taalgroep behoren (voor de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie betreft het alle leden van de raad).

**20.**

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

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

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

**21.**

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

De raad van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest kan ordonnanties uitvaardigen. Ordonnanties hebben ook kracht van wet. In tegenstelling tot wetten en decreten kunnen ze echter worden vernietigd door de Raad van State en gewone rechtbanken mogen weigeren ze toe te passen als ze de Grondwet (met inbegrip van de bepalingen waarover het Grondwettelijk Hof geen uitspraak mag doen) of de wetten die de toekenning van de bevoegdheden regelen, schenden.



## BESLUITEN

### § 1. Koninklijke Besluiten en besluiten van de gewest- of gemeenschapsregeringen

#### 22.

Een Koninklijk Besluit (KB) is een beslissing van de Koning. Ieder KB moet medeondertekend worden door ten minste één minister die er tevens de verantwoordelijkheid voor draagt voor het parlement. De overgrote meerderheid van de Koninklijke Besluiten die in het Staatsblad verschijnen, worden genomen in uitvoering van de wetten van het parlement. De Grondwet verleent de Koning echter eigen prerogatieven (verdragen afsluiten, het leger bevelen, ambtenaren benoemen en/of uit hun positie ontheffen, enz.)

De Koninklijke Besluiten zijn onderworpen aan de wet. Onwettige Koninklijke Besluiten mogen door de rechtbanken niet worden toegepast en kunnen nietig worden verklaard door de Raad van State.

#### 23.

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

### § 2. Besluitwetten en de volmachtbesluiten

#### 24.

De besluitwetten en de Koninklijke volmachtbesluiten zijn door de Koning genomen beslissingen op basis van een machtsoverdracht vanwege het parlement. De eerste besluiten in die zin werden genomen tijdens Wereldoorlog I. In de onmogelijkheid verkerend om te zetelen omwille van de Duitse invasie, droeg het parlement zijn machten over aan de Koning. De in dat kader genomen beslissingen werden 'besluitwetten' genoemd.

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

Het was toen dat de gewoonte ontstond om die besluiten voor te leggen in de vorm van genummerde Koninklijke Besluiten. Aan de vooravond van Wereldoorlog II was de Koning gemachtigd om besluitwetten te nemen voor buitengewone bevoegdheden die als 'versterkte volmachten' werden beschouwd. Gedurende de jaren 1950-1970 heeft de Koning regelmatig volmachten gekregen, telkens voor korte periodes en voor beperkte doelstellingen.

**25.**

In de eerste helft van de jaren 1980 maakten de regeringen intens gebruik van volmachtbesluiten. Die werden onontbeerlijk geacht voor het herstel van de competitiviteit van de ondernemingen, de vrijwaring van het evenwicht van de sociale zekerheid en de gezondmaking van de openbare financiën. Gezien de omvang van dit fenomeen, werden een paar stelregels ingebouwd:

- de volmachtenwet moet de aan de regering toegemeten doelstellingen preciseren;
- ieder volmachtbesluit moet voorafgegaan worden door het advies van de Raad van State en door een verslag aan de Koning, beiden gepubliceerd in het Staatsblad;
- de volmachtbesluiten worden binnen een bepaalde termijn bekrachtigd door het parlement; bij ontstentenis daarvan zijn zij ambtshalve vervallen.

**26.**

Vandaag werken de regeringen liever met de gelijkaardige methode van de kaderwetten. Een kaderwet stelt een aantal algemene principes, die bij Koninklijk Besluit worden uitgewerkt. Aldus genomen besluiten kunnen bestaande wetten wijzigen. In vergelijking met de volmachtbesluiten, heeft de techniek van de kaderwetten het voordeel dat zij toch minstens een algemene richting aangeven.

### **§ 3. Ministeriële Besluiten, omzendbrieven en administratieve onderrichtingen**

---

**27.**

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

**28.**

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

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

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

### § 1. Wat is een cao?

#### 29.

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

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

(W. 1968, art. 5)

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

Als werkgeversvertegenwoordigers kunnen het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) en erkende sectorale werkgeversfederaties of erkende middenstandsorganisaties optreden.

De cao is een zeer belangrijk instrument van het sociaal recht. Het loonniveau wordt helemaal bepaald door collectieve arbeidsovereenkomsten. Collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen naast lonen en voordelen betrekking hebben op de meest diverse onderwerpen zoals arbeidsorganisatie, arbeidsverdeling, werkzekerheid en tewerkstelling, opleiding, sociale begeleiding, inspraak in de onderneming, enzovoort.

#### 30.

De door de Wet van 1968 ingestelde cao's gelden voor alle werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst en voor eenieder die arbeidsprestaties levert onder het gezag van een andere persoon (stagiairs, leerjongens inclusief middenstandsleercontracten, werklozen die een beroepsopleiding krijgen in het bedrijf, enz.) (art. 2 §1).

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

- op de overheidssector (staat, gemeenschappen, gewesten, provincies, gemeenten, parastatalen) behalve wat betreft de openbare kredietinstellingen en het stads- en streekvervoer;
- op het gesubsidieerd personeel van het vrij onderwijs;
- op de cursisten in de centra voor beroepsopleiding van de VDAB of van het Vlaams Fonds voor de Integratie van Personen met een Handicap.

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

### 31.

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

Het is niet vereist dat de cao ondertekend wordt door alle vakorganisaties die in het bedrijf zijn vertegenwoordigd of door de meest representatieve organisaties binnen het bedrijf. Van dit principe is wel afgeweken voor de flexibiliteitsakkoorden en voor de invoering van nachtarbeid.

Een cao kan ook worden gesloten in het kader van een paritair comité (PC), waarin werkgeversorganisaties en vakbonden van een bepaalde bedrijfssector zetelen (*W. 1968, art. 35 e.v.*). Op nationaal vlak is er de Nationale Arbeidsraad (NAR) die kan worden beschouwd als een interprofessioneel paritair comité (*over de NAR: W. 29.02.1952*).

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

### 32.

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

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

Indien de cao is afgesloten in de schoot van een paritair orgaan, mag er worden van afgeweken door middel van een schriftelijke clausule van een individueel arbeidscontract, afgesloten na de inwerkingtreding van de overeenkomst, behalve wanneer de werkgever aangesloten is bij een werkgeversorganisatie die de overeenkomst heeft ondertekend of wanneer de cao algemeen verbindend is verklaard bij Koninklijk Besluit (*W. 1968, art. 26*).

### 33.

De ondertekenaars van een in de schoot van een paritair orgaan gesloten cao mogen de Koning verzoeken de overeenkomst algemeen verbindend te verklaren (*W. 1968, art. 28 e.v.*). Deze algemeenverbindendverklaring heeft tot gevolg dat het voor niet aangesloten werkgevers verboden is nog langer individuele afwijkingen op de cao te bedingen. Bovendien wordt het niet naleven van een 'verbindend verklaarde' cao strafrechtelijk bestraft, of toch minstens met een administratieve boete (*zie hierover de fiche in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving over de sancties van het sociaal recht*).

### 34.

Een decreet van het Vlaams Parlement voorzag dat, zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van de Wet van 5.12.1968, ook de Vlaamse Regering sectorale cao's of cao's die van toepassing zijn binnen verschillende sectoren algemeen verbindend kon verklaren, voor zover het gaat om bepalingen betreffende bevoegdheden van gewesten of gemeenschappen (*Decreet 29.11.2002*). Dit decreet werd door het Grondwettelijk Hof vernietigd (*arrest 145/2002, 15.09.2004*). Het Hof bevestigt dat cao's, ook wanneer ze algemeen verbindend worden verklaard, geen reglementen zijn, maar overeenkomsten.

De overheid die bevoegd is om de afdwingbaarheid ervan te verzekeren is dus niet de overheid die bevoegd is in het beleidsdomein zoals behandeld in de cao, maar wel de federale overheid, bevoegd inzake arbeidsrecht.

## **§ 2. Vormvereisten**

---

### **35.**

De cao moet worden ondertekend door een officiële vertegenwoordiger van de vakorganisatie (in principe een vrijgestelde, tenzij de afgevaardigde in de onderneming een uitdrukkelijk mandaat heeft gekregen) (*W. 1968, art. 14*).

### **36.**

De cao moet worden geregistreerd ter griffie van de dienst collectieve betrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg (*W. 1968, art. 18*). Dit is een zeer belangrijke formaliteit want zonder registratie is er geen rechtsgeldige cao.

### **37.**

De cao's die afgesloten worden in een paritair orgaan worden gepubliceerd via een bericht in het Staatsblad (*W. 1968, art. 25*). 15 dagen na deze publicatie treden zij in werking (*W. 1968, art. 26 alinea 2*).

De neerlegging van een cao afgesloten in een paritair orgaan wordt in het Staatsblad bekendgemaakt (*W. 1968, art. 25*). Het Koninklijk Besluit tot algemeenverbindendverklaring treedt samen met de cao zelf in werking, maar kan hierdoor geen terugwerkende kracht van meer dan een jaar krijgen (*W. 1968, art. 32*).

## ARBEIDSREGLEMENT

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

### S 1. Wat is een arbeidsreglement?

#### 38.

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

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

#### 39.

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

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

- de dienstboden;
- de familieondernemingen (ondernemingen waar alleen bloed- en aanverwanten of wezen werken onder het gezag van de vader, de moeder of de voogd);
- het varend personeel van de visserijbedrijven;
- het varend personeel van de luchtvaartmaatschappijen;
- de artsen, tandartsen en apothekers, evenals de studenten die zich voorbereiden op de uitoefening van die beroepen;
- de bij Koninklijk Besluit aangeduide bedrijven.

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

#### 40.

Wat moet het arbeidsreglement vermelden?

- a. het begin en einde van de werkdag, het ogenblik en de duur van de rustpauzes, de dagen waarop niet wordt gewerkt. De wet voorziet in speciale regels wat betreft:
  - de ploegenarbeid:
    - de uurroosters worden voor elke ploeg afzonderlijk hernomen;
    - het tijdstip en de wijze van aflossing der ploegen worden gepreciseerd;
  - de werknemers die hun arbeid presteren buiten de onderneming (huispersoneel, enz.);
  - de deeltijdse arbeid.

- b. de wijzen waarop het werk wordt gecontroleerd en gemeten – inclusief prikklokken – om zo de bezoldiging te bepalen;
- c. de wijze, het tijdstip en de plaats van uitbetaling van de bezoldiging;
- d. de rechten en plichten van het toezichthoudend personeel; dit moet in ruime zin worden begrepen; wanneer toezicht wordt uitgeoefend door middel van camera's of bandopnames of wanneer gefouilleerd wordt, moet dit in het arbeidsreglement voorzien en geregeld worden;
- e. de straffen, het bedrag en de bestemming van de boetes en de inbreuken die ze bestraffen, evenals het verhaal;
- h. de tuchtsancties;
- i. de data van de collectieve vakantie;
- j. een aantal vermeldingen, zoals voorgeschreven door de wetgeving inzake gelijk loon tussen man en vrouw of inzake pesten, geweld of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

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

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

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

## **S 2. Hoe wordt het arbeidsreglement opgemaakt?**

### **A. Als er een ondernemingsraad is**

*(W. 1965, art. 11)*

#### **41.**

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

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

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

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

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

## B. Als er geen ondernemingsraad is

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

### 42.

In de particuliere sector stelt de werkgever het arbeidsreglement en de wijzigingen voor. Daartoe hangt hij het ontwerp ervan uit en bezorgt hij iedere werknemer die erom vraagt een kopie.

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

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

Indien de arbeidsinspectie niet slaagt in de verzoening dan maakt ze het geschil over aan het paritair comité (PC) van de sector. Het PC beslecht dan het geschil.

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

### 43.

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

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

### 44.

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

## C. Bijzondere gevallen

### 45.

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



**46.**

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

### **§ 3. Afdwingbaarheid van het arbeidsreglement**

---

**47.**

Iedere werknemer moet op elk ogenblik en zonder tussenpersoon kennis kunnen nemen van het arbeidsreglement. In het bedrijf moet worden aangeduid waar de werknemer het arbeidsreglement kan raadplegen (*W. 1965, art. 15*). Voorts moet iedere werknemer een afschrift ontvangen van het arbeidsreglement (*W. 1965, art. 5 alinea 3*).

**48.**

Door middel van een geschreven clause in de arbeidsovereenkomst mag van het arbeidsreglement worden afgeweken (*art. 4 alinea 3*) behalve als het gaat om arbeidstijden (*art. 38 bis Arbeidswet*).

Er wordt echter aangenomen:

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

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

## HIËRARCHIE VAN DE RECHTSBRONNEN IN HET SOCIAAL RECHT

### 49.

Artikel 51 van de Wet van 5.12.1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités geeft de hiërarchie van de bronnen van het sociaal recht aan.

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

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

## DE RECHTSPRAAK

### § 1. Beginselen

#### A. Wat is de rechtspraak?

**50.**

Men noemt rechtspraak de wijze waarop de rechtbanken gewoonlijk beslissen over een bepaalde kwestie.

In België is de rechtspraak geen verplichte rechtsbron. De rechters moeten uitspraak doen in functie van de wet en hun beslissingen hebben in principe slechts gezag in het kader van het hen voorgelegde geding. Zij hebben niet het recht bindende kracht te verlenen aan hun precedentes (voorgaanden), noch aan het door hogere gerechtshoven ingenomen standpunt.

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

#### B. Rechterlijke organisatie in België

**51.**

De Grondwet bepaalt dat uitspraken over geschillen in principe toekomen aan de rechterlijke macht. Zij laat evenwel toe dat een wet het vonnis betreffende de 'politieke rechten' aan andere organen toevertrouwt.

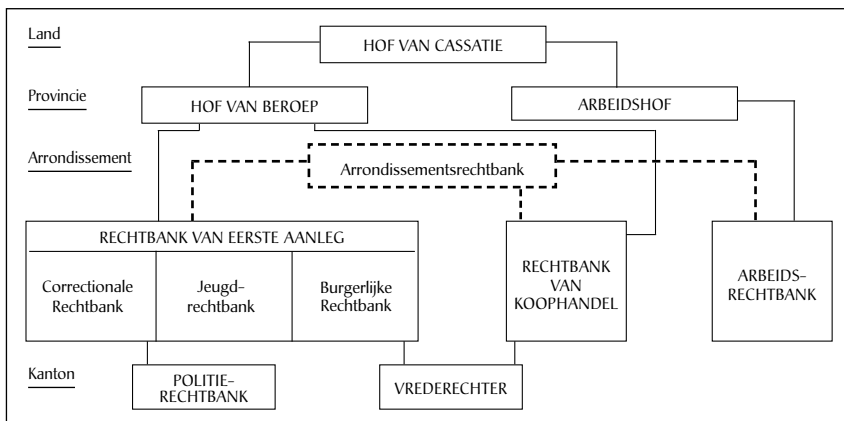
Op die wijze functioneren een aantal administratieve rechtsmachten, bijvoorbeeld inzake militie, slachtoffers van oorlogsschade, enz.

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

## § 2. De rechterlijke macht

### A. Organisatie van de rechterlijke macht in België

52.



### B. Arbeidsgerechten

53.

De arbeidsrechtbank is onder meer bevoegd:

- voor de geschillen van individuele aard tussen werkgevers en werknemers;
- inzake de sociale zekerheid, met inbegrip van de arbeidsongevallen en de beroepsziekten.
- inzake bijstand (OCMW, tegemoetkomingen voor mindervaliden, ...);
- sinds 1.09.2007 inzake collectieve schuldenregeling;
- sinds 1.09.SSZ voor geschillen inzake aanvullende sociale zekerheid, met werkgevers, verzekeraars, pensioenfondsen, ...

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

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

54.

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

**55.**

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

## **C. Hof van Cassatie**

**56.**

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

# **§ 3. Rechtsmachten die geen deel uitmaken van de rechterlijke macht**

## **A. Grondwettelijk Hof**

**57.**

Het Grondwettelijk Hof werd in 1983 opgericht onder de naam 'Arbitragehof' (de nieuwe naam 'Grondwettelijk Hof' werd toegekend met ingang van 1.05.2007).

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

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

Het Grondwettelijk Hof kan op verzoek van de ministerraad, van een gewest- of gemeenschapsregering of van de voorzitter van de Kamer of van de Senaat of van iedere belanghebbende, nieuwe wetten of decreten vernietigen wegens schending van die regels.

Het Grondwettelijk Hof spreekt zich ook uit over de schending van die regels, in het kader van vragen die door andere rechtsmachten zijn gesteld.

## **B. Raad van State**

**58.**

De Raad van State heeft twee afdelingen.

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

De afdeling 'administratie':

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



## II Arbeid



Als praktische gids wil deze Wegwijzer Sociale Wetgeving vertrekken vanuit de realiteit van de werknemers, en niet vanuit juridische indelingen. Toch hebben we een onderscheid behouden tussen twee takken van het sociaal recht: het arbeidsrecht, dat in dit deel aan bod komt, en de sociale zekerheid, die in het derde deel wordt behandeld. In dit deel vind je dus alles terug wat betrekking heeft op de arbeidsverhoudingen: het sluiten van de arbeidsovereenkomst, de uitvoering ervan, de verschillende soorten verlof, het ontslag, de arbeidsreglementering, inclusief de collectieve arbeidsverhoudingen.

## LOONARBEID... EN ANDEREN

### S 1. Loonarbeid of zelfstandig werk?

#### A. Voorstelling van de kwestie

59.

In deze fiche worden de verschillende vormen van loonarbeid voorgesteld.

Die hebben allemaal een wezenlijk punt gemeenschappelijk, dat hen onderscheidt van zelfstandig werk: de werknemer verbindt zich ertoe arbeid te verrichten “onder het gezag van een werkgever”. Dat betekent dat de concrete inhoud van het werk niet bepaald wordt door de werknemer zelf, noch door de overeenkomst of door een door de werknemer aanvaard lastenboek, maar wel door de werkgever, eventueel via een hiërarchie.

De werkgever, of de mensen die hij afvaardigt, heeft het recht de werknemer opdrachten te geven. Dat recht beperkt zich niet tot de uitvoering van het werk in strikte zin. De werkgever kan de werknemer een zekere discipline opleggen, net als bepaalde gedragsnormen jegens de hiërarchie, de collega's en de klanten, een bepaalde manier van kleden en voorkomen. Hij kan met andere woorden van de werknemer eisen dat hij zich schikt naar een zekere 'bedrijfscultuur'. Het spreekt voor zich dat dit recht niet onbegrensd is. De werkgever mag geen afbreuk doen aan de waardigheid van de werknemer, noch inbreuk maken op zijn fundamentele rechten. Hij wordt ook beteugeld door het arbeidsreglement.

60.

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

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

Door de voordelen die het verschaft (ontslagreglementering en arbeidsvoorwaarden, sociale zekerheid) streven mensen die de facto 'hun eigen baas zijn' naar het statuut van loontrekkende. Omgekeerd proberen sommige werkgevers, wegens de lasten die eruit voortvloeien, het bestaan van een arbeidsovereenkomst te vermommen onder diverse benamingen die zelfstandige arbeid suggereren.



## 61.

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

Maar in het algemeen verplicht niets ertoe een werk binnen een loontrekkend kader uit te voeren. Heel wat beroepen kunnen zowel als loontrekkende dan wel als zelfstandige worden uitgeoefend. In die zin hangt de ondertekening van een arbeidsovereenkomst (en dus de toepassing van alle daaruit voortvloeiende wetgevingen) in eerste instantie af van de wil van de partijen.

Die wil moet natuurlijk op coherente wijze worden uitgedrukt. Indien een overeenkomst wordt gesloten die stipuleert dat de werknemer onder het gezag van een andere partij werkt, zoals hierboven gedefinieerd, gaat het om een arbeidsovereenkomst, zelfs indien die niet zo genoemd wordt. Indien de overeenkomst bepaalt dat de werknemer vrij werkt, maar in de praktijk blijkt dat hij onderworpen is aan het gezag van de werkgever, zijn de dwingende bepalingen van de arbeidsovereenkomst op die overeenkomst van toepassing.

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

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

## 62.

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

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

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

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

## 63.

Om die moeilijkheid het hoofd te bieden, is er een wet ingevoerd die de criteria en een procedure vastlegt om te bepalen of een werknemer loontrekkend dan wel zelfstandig is.

Die wet streeft in eerste instantie naar juridische zekerheid voor de onderwerping aan de sociale zekerheid. De werknemer heeft de mogelijkheid gebruik te maken van de vastgelegde procedures, maar kan zich ook tot de arbeidsrechtbank richten om zijn rechten als werknemer op te eisen. We vinden het echter nuttiger deze bepaling toe te lichten in de fiche over de arbeidsrelatie in plaats van in de fiche over de onderwerping aan de sociale zekerheid.

De wet betekent niet het einde van alle moeilijkheden. Op termijn zal de oplossing er wellicht in bestaan bepaalde aspecten van de werknemersbescherming, met name de sociale zekerheid, uit te breiden tot de zelfstandigen, of toch tot sommigen onder hen (in het bijzonder zij die in een situatie van economische afhankelijkheid verkeren). Op die manier zal het minder voordelig zijn om werknemers voor zelfstandigen te laten doorgaan. In sommige activiteitssectoren bestaan dergelijke oplossingen al, met name in de transportsector. Die zouden best worden uitgebreid. Een van de diensten van de wet is dat hij de sectoren het initiatief laat om de criteria vast te stellen.

## B. De wettelijke oplossing

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

### 1. Criteria van ondergeschiktheid

#### 64.

De wet bevestigt in eerste instantie de hierboven vermelde principes:

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

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

#### 65.

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

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

#### 66.

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

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

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

#### 67.

De wet laat toe om bij Koninklijk Besluit een lijst op te stellen met 'specifieke criteria' die eigen zijn aan sommige sectoren of sommige beroepen. Die criteria beogen enkel het begrip ondergeschiktheid te preciseren. Het gaat er dus niet om de toepassing van

bepaalde wetgevingen uit te breiden naar situaties van economische afhankelijkheid. De specifieke criteria moeten de hierboven aangehaalde algemene criteria naleven.

De wet somt een aantal voorbeelden van criteria op:

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

#### **68.**

De wet haalt eveneens enkele criteria van eerder economische aard aan die, tot het tegendeel is bewezen, het bestaan van een verloonde arbeidsrelatie doen vermoeden. De wet zelf stelt dat deze criteria van toepassing zijn op de bouwsector, bewakingssector, transportsector en schoonmaaksector. Dit systeem kan bij koninklijk besluit worden uitgebreid naar andere sectoren.

## **2. Procedure**

#### **69.**

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

Deze Commissie beslist, op vraag van een van de partijen binnen de arbeidsrelatie, of het gaat om loonarbeid dan wel om zelfstandig werk.

Deze beslissing doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de rechtbanken, maar indien een instelling van de sociale zekerheid de aard van een arbeidsrelatie wil betwisten, moet ze de rechtspraak van de commissie raadplegen.

## **§ 2. Bezoldigde arbeid of vrijwilligerswerk**

*(W. 3.07.2005; deze wet is in werking getreden op 1.08.2006; KB 9.05.2007)*

#### **70.**

Vrijwilligerswerk kan heel diverse vormen aannemen, van burens of kennissen die elkaar af en toe helpen tot gestructureerde dienstverlening ten behoeve van sommige openbare diensten (zoals bijvoorbeeld de brandweer), of nog activiteiten van welke aard ook ten bate van diverse engagementen.

Hoewel vrijwilligerswerk zich niet altijd onderscheidt van beroepsarbeid door de aard van het werk, de vereiste bekwaamheid of de organisatievorm (bijvoorbeeld het bestaan van hiërarchisch gezag), wordt het niet binnen de context van een arbeidsovereenkomst verricht; het loon is immers een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst. Desalniettemin is het logisch dat vrijwilligers sommige beschermingsmaatregelen genieten die voor werknemers gelden.

Vrijwilligers ontvangen per definitie geen loon, dat wil evenwel niet zeggen dat ze geen

andere sommen kunnen ontvangen, bijvoorbeeld om hun onkosten te vergoeden. De wet schuift een aantal criteria naar voor om het vrijwilligerswerk aan te moedigen en om tegelijkertijd misbruiken jegens de belastingen of de sociale zekerheid tegen te gaan. Hoewel vrijwilligerswerk verricht moet kunnen worden door iedereen die dat wenst, kunnen er toch een aantal vragen rijzen wanneer de vrijwilliger een socialezekerheidsuitkering geniet. Gaat het bijvoorbeeld wel echt om vrijwilligerswerk, of om bezoldigd werk dat onverenigbaar is met de uitkering? Vrijwilligerswerk is heel belangrijk, maar staat het de zoektocht naar een baan niet in de weg? Die vragen rechtvaardigen bepaalde controlemechanismen.

Al die verschillende aspecten worden voortaan geregeld door de wet 'betreffende de rechten van vrijwilligers' die sinds 1 augustus 2006 van kracht is. In dit onderdeel zullen we de elementen van het 'vrijwilligerscontract', de aspecten van de arbeidsreglementering en het statuut van de vergoedingen jegens de fiscus en de RSZ toelichten. De specifieke aspecten van het socialezekerheidsrecht komen in verschillende fiches van Deel 3 aan bod.

### **71.**

De wet verstaat onder vrijwilligerswerk elke activiteit die onbezoldigd en vrijwillig wordt verricht ten behoeve van een derde buiten het familie- of privéverband.

Het 'vrijwilligerswerk' dat wordt verricht in het kader van een beroepsactiviteit (zoals bijvoorbeeld een leraar die op school een fancy fair organiseert, of werk ten voordele van een personeelsvereniging van de onderneming – met inbegrip van vakbondswerk – valt niet onder het toepassingsgebied van de wet. De wet regelt het vrijwilligerswerk dat in België wordt verricht. Hij is ook van toepassing op het vrijwilligerswerk dat in het buitenland wordt verricht, op voorwaarde dat het georganiseerd wordt vanuit België en de vrijwilliger zijn hoofdverblijfplaats heeft in België. De Belgische regelgeving is vanzelfsprekend tegelijkertijd van toepassing met de eventuele reglementering van het land waar het werk verricht wordt.

### **72.**

Indien het werk verricht wordt ten voordele van een organisatie (van welke aard ook, als die maar zonder winst oogmerk is: feitelijke vereniging, vzw, ziekenfonds enz.), moet die de vrijwilliger, voor de aanvang van de activiteit, een bepaald aantal inlichtingen verstrekken:

- het juridisch statuut en de doelstelling van de organisatie; indien het gaat om een feitelijke vereniging welke de identiteit is van de verantwoordelijken;
- de van toepassing zijnde aansprakelijkheidsregels en de verzekeringen (*zie verder*);
- in voorkomend geval de verzekeringen die andere aan het vrijwilligerswerk verbonden risico's dekken (bijvoorbeeld arbeidsongevallen);
- de eventueel uitgekeerde vergoedingen;
- of de vrijwilliger gebonden is door het beroepsgeheim.

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

### **73.**

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

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

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

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

#### **74.**

De wet regelt niet expliciet dat de arbeidsreglementering van toepassing is op de vrijwilligers. In principe zijn de wetgevingen die van toepassing zijn op personen die, anders dan onder een arbeidsovereenkomst, een activiteit verrichten onder het gezag van een andere persoon, eveneens van toepassing op vrijwilligers, zonder dat enige bezoldiging vereist is. Dat is met name het geval voor de arbeidswet (arbeidsduur, zondagswerk, moederschapsbescherming), de wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (veiligheids- en gezondheidsreglementering, arbeidsgeneeskunde), de wet tot instelling van de arbeidsreglementen, de wetgeving inzake de feestdagen.

*Voor toepassing van de wetgeving op buitenlanders, zie W. 22.05.2014*

#### **75.**

De vrijwilliger heeft, per definitie, geen recht op loon. Hij kan evenwel voor zijn kosten worden vergoed. De vergoedingen voor die kosten worden niet als loon beschouwd (voor de RSZ en de belastingen, maar evenmin voor de toekenning van sociale uitkeringen), op voorwaarde dat de realiteit en de omvang van de kosten bewezen worden. Dat bewijs is niet nodig indien het totaal van de ontvangen vergoedingen niet meer bedraagt dan een bepaald bedrag per dag en per jaar (die bedragen zijn opgenomen in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.)

## **S 3. Arbeidsovereenkomst of ambtenarenstatuut**

#### **76.**

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

## BEDIENDEN, ARBEIDERS EN ANDEREN

### § 1. Arbeider, bediende, kaderlid

#### 77.

Het belangrijkste onderscheid dat het arbeidsrecht maakt tussen werknemers is het onderscheid tussen arbeiders en bedienden.

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

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

#### 78.

In sommige gevallen lijkt dit onderscheid zeer kunstmatig en houdt het slechts in geringe mate verband met de reële inhoud van het werk. In de industrie moeten arbeiders hoe langer hoe meer technische kennis en intellectuele capaciteiten bezitten en ze moeten niet meer zozeer louter manueel kundig zijn. Daartegenover staat dat sommige bedienden enkel uitvoerende taken moeten verrichten. Nochtans wordt dit onderscheid alsmaar meer als achterhaald beschouwd; een toenaderingsbeweging tussen beide statuten werd dan ook ingezet.

Een grote stap voorwaarts kwam er met de wet van 26 december 2013. Die wet harmoniseerde vanaf 1 januari 2014 de regels inzake de opzegtermijnen en de carensdag ingeval van ziekte. Bovendien schrapte ze het begrip 'proefperiode' en daarmee de verschillen die op dat vlak bestonden.

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

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

#### 79.

Steeds meer paritaire comités zijn 'gemengd': ze zijn zowel bevoegd voor de bedienden als voor de arbeiders uit de sector. In bepaalde sectoren blijven echter verschillende paritaire comités voor bedienden en arbeiders bestaan. Vanouds worden de lonen van arbeiders per uur bepaald, naargelang hun kwalificatiegraad. Het loon van bedienden wordt per maand bepaald, naargelang hun anciënniteit en hun plaats op de hiërarchische ladder. Arbeidsrechtbanken blijven opgedeeld in aparte kamers voor bedienden en arbeiders.

#### 80.

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

## S 2. Andere types van arbeidsovereenkomsten

### A. Dienstboden

**81.**

De arbeidsovereenkomst voor dienstboden, voor de werknemers die in hoofdzaak huishoudelijke handarbeid verrichten ten behoeve van de huishouding van de werkgever of zijn gezin (*W. 1978, art. 5*), verschilt niet veel van de arbeidsovereenkomst voor arbeiders:

- ...in geval van ziekte of ongeval heeft de dienstbode, zoals de arbeiders, recht op de doorbetaling van zijn loon gedurende 7 dagen en op een vergoeding gelijk aan de ZIV-uitkering (60% van het loon) gedurende de daaropvolgende 7 dagen. Daarna valt hij ten laste van de ZIV (ziekenfonds). De dienstboden hebben geen recht op een vergoeding van de werkgever tot aanvulling van de ZIV-uitkering gedurende de eerste maand arbeidsongeschiktheid (*cao nr. 12*);
- de regels inzake de afdanking van arbeiders zijn van toepassing op de dienstboden, met uitzondering evenwel van deze inzake willekeurige afdanking en deze inzake afdanking wanneer de werknemer minder dan 6 maanden anciënniteit heeft (*art. 115 en 116*).

**82.**

De Wet Welzijn is niet van toepassing op de dienstboden, behalve voor de bepalingen inzake ongewenst seksueel gedrag en pesterijen (*W. 4.08.1996, art. 2 §4*).

De Wet van 1978 (*art. 110*) bepaalt dat de werkgever:

- de nodige werkkledij ter beschikking moet stellen van de dienstbode;
- er op moet toezien dat het werk in behoorlijke omstandigheden gebeurt vanuit het oogpunt van de hygiëne en het comfort;
- in het nodige moet voorzien opdat de dienstbode zijn persoonlijke voorwerpen kan wegbergen.

Indien de bij de werkgever gehuisveste dienstbode ziek wordt, moet de werkgever naast de normale huisvesting passende verzorging voorzien. De geneeskundige en farmaceutische kosten zijn evenwel niet te zijner laste (*art. 114*).

*De Wet van 15.05.2014 voorziet in de toepassing van de Wet Welzijn op dienstboden. Deze bepaling wordt pas van kracht als er een KB is dat de toepassingsmodaliteiten van dit principe vastlegt.*

**83.**

De dienstboden genieten zonder enige beperking de bescherming van de sociale zekerheid, voor zover zij onderworpen zijn aan het stelsel. (Zie Deel 3 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

### B. Handelsvertegenwoordigers

**84.**

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

**85.**

Bij ontslag door de werkgever heeft de handelsvertegenwoordiger onder bepaalde voorwaarden, buiten de normale opzegging recht op een 'uitwinningsvergoeding' als compensatie voor de aanbreng van klanten bij de werkgever (*art. 101-103*).

**86.**

De Wet van 13.04.1995 regelt de overeenkomst voor handelsagentschappen, met andere woorden het statuut van de zelfstandige handelsvertegenwoordigers. Deze wet biedt onder meer een zekere bescherming tegen de verbreking van de overeenkomst door de werkgever, maar deze bescherming is zeker niet gelijk aan deze van de werknemers.

Deze overeenkomst is geen arbeidsovereenkomst. De bevoegde rechtbank in geval van geschil is de rechtbank van koophandel. De sociale zekerheid van de werknemers is niet van toepassing.

## **C. Zeelieden en binnenschippers**

**87.**

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

- zeelieden uit de koopvaardijvloot: arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen (*W. 3.06.2007, art. 28 tot 82, van kracht 1.11.2007*);
- binnenschippers: arbeidsovereenkomst voor de dienst op binnenschepen (*W. 1.04.1936*);
- zeevissers: arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij (*W. 3.05.2003*).



## ONBEPAALE DUUR, BEPAALE DUUR...

**88.**

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

### **§ 1. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor een bepaald werk**

**89.**

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

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

**90.**

Behalve in geval van zwaarwichtige redenen, dient de partij die vóór het verstrijken van de gestelde termijn de overeenkomst eenzijdig verbreekt, een vergoeding te betalen gelijk aan het loon dat tot het einde van de overeenkomst loopt. De vergoeding mag echter niet meer bedragen dan het dubbel van de vergoeding verschuldigd in geval van beëindiging van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur (*W. 1978, art. 40 §1*). Ze beloopt maximum drie maanden, en het gewaarborgd loon betaald aan het begin van de ziekteperiode wordt in mindering gebracht, als de werkgever een overeenkomst van bepaalde duur van meer dan drie maanden opzegt die al meer dan zes maanden was opgeschort wegens arbeidsongeschiktheid.

Daarnaast is het tijdens de eerste helft van de overeenkomst – of tijdens de eerste zes maanden als de overeenkomst meer dan een jaar behelst – mogelijk om de overeenkomst te verbreken mits een opzegtermijn die van toepassing is op overeenkomsten van onbepaalde duur (die regel werd ingevoerd met de wet van 26 december 2013; ze vervangt de vroegere mogelijkheid om bij de overeenkomst een proefbeding te voegen).

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

**91.**

De werkgever mag geen verschillende opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur of voor een bepaald werk opleggen, behalve indien hij bewijst daartoe een wettige reden te hebben (bijvoorbeeld de aard van het werk of de gebruiken in de sector). Deze regel is zelfs van toepassing indien er tussen de overeenkomsten een onderbreking is die niet aan de werknemer is te wijten (*W. 1978, art. 10*).

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

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

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

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

## **92.**

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

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

## **§ 2. Vervangingsovereenkomst**

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

## **93.**

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

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

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

## **94.**

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

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

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

#### **95.**

De maximumduur van de vervangingsovereenkomst is twee jaar. Bij opeenvolgende vervangingsovereenkomsten mag de totale duur van die overeenkomsten niet meer dan twee jaar bedragen.

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

### **§ 3. Studentenarbeid**

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

#### **96.**

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

De eerste drie dagen zijn een proefperiode waarin de overeenkomst kan worden verbroken zonder vergoeding.

Die regels zijn niet van toepassing op:

- studenten die sedert meer dan 6 maanden werken;
- studenten die avondlessen volgen;
- studenten die stages volgen in het kader van het studieprogramma.

Die regels zijn wel van toepassing op de schoolplichtige jongeren die minstens 15 jaar zijn en een onderwijs met volledig leerplan volgen. Ze zijn dus niet van toepassing wanneer de betrokkene deeltijds onderwijs of een deeltijdse opleiding volgt, inzonderheid voor de arbeid die parallel met de studies wordt verricht. Ze zijn daarentegen wel van toepassing op een vakantiejob, als de betrokkene geen overbruggingsuitkeringen geniet.

#### **97.**

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

Daarenboven is de werkgever strafbaar op basis van de wetgeving betreffende de sociale documenten.

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

**98.**

De arbeidsovereenkomst voor studentenarbeid is in principe onderworpen aan de sociale zekerheid, maar er zijn uitzonderingen op dit principe (zie *Deel 3*).

## **S 4. Tijdelijke arbeid**

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

**99.**

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

Die omstandigheden zijn:

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

**100.**

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

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

**101.**

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

## VOLTIJDS EN DEELTIJDS

### § 1. Definities

#### 102.

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

#### 103.

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

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

### § 2. Arbeidsovereenkomst

#### 104.

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

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

### § 3. Bescherming van deeltijdse werknemers

#### A. Arbeidsreglementering

#### 105.

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

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

De arbeidstijd (arbeidsregeling, werkrooster) van de deeltijdse werknemers is onderworpen aan een specifieke regeling, die in detail in de fiche 'Arbeidsregeling deeltijdse arbeid' (600-621) wordt toegelicht.

## B. Loon

### 106.

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

Dit principe is onder andere van toepassing:

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

### 107.

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

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

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

## C. Prioriteit vacante betrekkingen

### 108.

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

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

De procedure verloopt als volgt:

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

De werkgever die veronachtzaamt de vacante betrekkingen te signaleren en ze bij voorrang voor te stellen aan de werknemer die er een aanvraag voor deed, wordt bestraft met geldboetes.

## “IK HEB MEERDERE BAZEN”: TER-BESCHIKKINGSTELLING VAN WERKNEMERS

### 109.

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

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

## § 1. Uitzendarbeid

*(Richtlijn (EC) 2008/104 van 19.11.2008; W. 24.07.1987 inzake tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers aan werkgevers gewijzigd door o.a. W. 26.06.2013; cao nr. 108 van 16.07.2013 en de cao's gesloten in het paritair comité uitzendarbeid)*

### A. Wat is uitzendarbeid?

#### 110.

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

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

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

#### 111.

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

In het kader van dit paritair comité werd een sociaal fonds opgericht, dat bepaalde voordelen toekent aan de uitzendkrachten: vakbondspremie, borgstelling voor sociale leningen, vergoeding bij economische werkloosheid, aanvullende ziektevergoedingen. Ook de eindejaarspremie waarop een uitzendkracht in bepaalde gevallen recht heeft, wordt uitbetaald door dit sociaal fonds.



**112.**

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

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

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

## **B. Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid**

**113.**

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

**114.**

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

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

**115.**

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

**116.**

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

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

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

### **117.**

Tijdelijk werk in het algemeen is toegestaan:

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

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

### **118.**

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

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

### **119.**

#### **Vervanging van een werknemer**

##### **1. Tijdelijk afwezig werknemer: geen tijdsbeperking of procedure.**

##### **2. Werknemer van wie de overeenkomst beëindigd is.**

*NB: in de bouwsector zijn specifieke sectorale bepalingen van toepassing*

##### **2.1 na een ontslag met opzegtermijn:**

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

##### **2.2. na een ontslag wegens dringende reden:**

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

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

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

#### 120.

##### Tijdelijke vermeerdering van werk

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

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

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

#### 121.

##### Uitzonderlijk werk

De voorwaarden hangen af van het soort werk en kunnen verschillen naargelang het gaat om tijdelijk of uitzendwerk.

	Tijdelijk werk	Uitzendwerk
Jaarbeurzen, salons, congressen, seminaries, enquêtes, vertaling, verhuizing, enz. (zie art. 6 §1.1° cao nr. 108)	Maximum 3 maanden Geen andere voorwaarden	
Lossen van vrachtwagens	Akkoord van de VA	
Secretariaatswerk voor zakenlui die tijdelijk in België verblijven	Maximum 3 maanden Geen andere voorwaarden	
Werkzaamheden voor ambassades, consulaten en internationale organen	Maximum 3 maanden Geen andere voorwaarden NB : bijzondere voorwaarden voor uitzendarbeid in diensten van de Europese Commissie	

	Tijdelijk werk	Uitzendwerk
Gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen	Maximum 3 maanden	Maximum 6 maanden Verlengbaar, voor een totale maximumduur van 12 maanden
	Ten minste 24 uur op voorhand de arbeidsinspectie verwittigen	
	Vooraf een beroep hebben gedaan op de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling	
	Akkoord van de VA: als die niet akkoord gaat, kan het PC toestemming geven	Akkoord van de VA
Dringende arbeid (zie art. 26 Arbeidswet)	Maximum 3 maanden	
Inventarissen en balansen	7 dagen per kalenderjaar	
Vormingsprojecten, waardoor uitzendkrachten zich gemakkelijker kunnen integreren op de arbeidsmarkt	(niet van toepassing)	Akkoord van de VA  Maximum 6 maanden; verlengbaar voor 6 maanden.
Begeleidingsprojecten voor werknemers die slachtoffer werden van collectief ontslag		

## 122.

### Invoeginterim

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

De individuele voorwaarden zijn de volgende:

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

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

## 123.

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

Voor de praktische uitvoering van de arbeidsovereenkomst speelt echter de hiërarchie van de werkgever die een beroep doet op de uitzendkracht een beslissende rol. De

gebruikende onderneming moet de verplichtingen naleven die voortvloeien uit de 'op de werkplaats van toepassing zijnde reglementering' (arbeidsduur, naleving van de feestdagen, enz.) De werkgever-gebruiker moet ook instaan voor de arbeidskledij en de individuele beschermingsmiddelen (bijzondere kledij of schoenen, enz.). De werkgever-gebruiker en het uitzendkantoor kunnen wel afspreken dat het uitzendkantoor daar zelf voor zorgt.

#### 124.

Inzake welzijn op het werk (vorming, onthaal, informatie, medisch toezicht, risicobescherming) moeten uitzendkrachten hetzelfde beschermingsniveau genieten als vaste werknemers. Verscheidene specifieke bepalingen moeten zorgen voor de effectieve toepassing van dit principe. Indien de uitzendkracht een risicofunctie uitoefent, dan moet de werkgever-gebruiker aan het uitzendkantoor een arbeidspostfiche afleveren. Zo worden het uitzendkantoor en de uitzendkracht op de hoogte gesteld van de risico's en de kenmerken van de arbeidspost en van de eventuele gevaarlijke producten waarmee moet worden gewerkt. Het paritair comité heeft een type arbeidspostfiche opgelegd. Het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (Comité PB) moet worden betrokken bij de invulling van de arbeidspostfiche. Inzake arbeidsgeneeskunde staat het uitzendkantoor in voor de aanwervingsonderzoeken. De gebruiker is verantwoordelijk voor de arbeidspostgebonden onderzoeken. Op het niveau van de uitzendsector werd een centraal medisch dossier ingevoerd, om de veiligheid en de gezondheid van de uitzendkrachten beter op te volgen. In de uitzendsector bestaat ook een centrale preventiedienst die nauw samenwerkt met verbindingspersonen die zijn aangeduid binnen de uitzendkantoren, in het kader van sensibiliserings- en vormingsopdrachten inzake arbeidsveiligheid.

#### 125.

Voor het onthaal van de uitzendkrachten door respectievelijk het uitzendkantoor en de gebruiker werd een specifieke regeling uitgewerkt bij cao (*cao van 10.12.2001*, gesloten in het PC voor de uitzendarbeid). Het uitzendkantoor en de gebruiker zijn samen verantwoordelijk voor het veiligheids- en gezondheidsbeleid ten aanzien van de uitzendkracht. Het uitzendkantoor staat onder meer in voor de informatie en begeleiding inzake het loon, de premies en de inhoudingen, de arbeidsduur en arbeidsvoorwaarden, de sociale zekerheid en de aanvullende sociale voordelen. De gebruiker is verantwoordelijk voor het onthaal en de informatie over de veiligheidsvoorschriften en over de arbeidspost. De vakbondsafvaardiging van de gebruiker heeft belangrijke opdrachten inzake onthaal en begeleiding van de uitzendkrachten.

## E. Loon: het principe van gelijkheid van rechten

### 1. Principe

#### 126.

Uitzendkrachten hebben recht op het loon dat geldt voor de functie die ze in de gebruikende onderneming uitoefenen (*W. 1987, art. 10*). Dit principe is niet alleen van toepassing op het uurloon, maar ook op alle premies en voordelen waar de permanente werknemers recht op hebben, zoals verplaatsingskosten, maaltijdcheques, enzovoort. De anciënniteit van de uitzendkracht wordt berekend zonder rekening te houden met onderbrekingen die één week niet overschrijden of met de periodes van schorsing van de overeenkomst tijdens dewelke de uitzendkracht verder onderworpen bleef aan de sociale zekerheid (bijv. de periodes die gedekt zijn door een afdankingsvergoeding) (*W. 1987, art. 13*).

## 2. Eindejaarspremie

### 127.

Uitzendarbeid kent zijn eigen eindejaarspremie. Om die premie te ontvangen, moet de werknemer minstens 65 dagen als uitzendkracht gewerkt hebben tijdens een referteperiode:

- hetzij van 1 april van het vorige jaar tot 31 maart van het lopende jaar;
- hetzij van 1 januari tot 10 april van het lopende jaar.

Worden gelijkgesteld met arbeid:

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

De eindejaarspremie bedraagt (bruto bedrag) 8,22% van het loon dat tijdens de referteperiode werd verdiend. Ze moet worden betaald in de loop van de maand december. De werknemers die zijn aangesloten bij een vakbond hebben, onder dezelfde voorwaarden, recht op een vakbondspremie van 90 euro.

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

## 3. Ziekte

### 128.

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

### 129.

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

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

Indien de ziekteperiode een aanvang nam tijdens de lopende arbeidsovereenkomst, wordt die vergoeding gedurende 30 dagen toegekend, onder de volgende voorwaarden:

- de uitzendkracht heeft gedurende één maand voor hetzelfde uitzendkantoor bij eenzelfde gebruiker gewerkt (desgevallend met verschillende arbeidsovereenkomsten); inactiviteitsperiodes van maximaal één week tellen mee voor de toepassing van die voorwaarde;

- de werknemer bewijst dat hij nog ziek is na het einde van de arbeidsovereenkomst.

De vergoeding bedraagt:

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

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

### 130.

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

- over een periode van 4 maanden minstens 2 maanden anciënniteit hebben in de sector;
- het gewaarborgd loon hebben ontvangen; met andere woorden, de ziekte moet tijdens een contractperiode begonnen zijn;
- bewijs van ongeschiktheid leveren voor de volledige periode waarvoor een uitkering wordt aangevraagd.

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

## F. Arbeidsreglementering met betrekking tot uitzendarbeid

### 131.

De uitzendbureaus moeten door de gewestminister, bevoegd voor werkgelegenheid, worden erkend na advies van een paritaire erkenningscommissie (*Vlaanderen: decreet van 13.04.1999, Besl. Vl. Reg. 8.06.2000*); *Brussel: Ord. 26.06.2003, Besl. Br. H. Reg. 21.03.1996*; *Wallonië: decreet van 13.03.2003*).

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

### 132.

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

### 133.

Wanneer de gebruiker de procedures en de maximale termijnen van de terbeschikkingstellingen, zoals voorzien in cao nr. 58, nr. 58 bis en nr. 36, niet naleeft, dan kan de uitzendkracht zich beroepen op een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur met de gebruiker. Diezelfde sanctie geldt ook in geval van staking en lock-out, tenminste wanneer de gebruiker de uitzendkrachten blijft tewerkstellen, ondanks de beslissing tot terugtrekking van de uitzendkrachten door het uitzendkantoor (*art. 20 W. 1987*). Indien het uitzendkantoor niet tijdig d.w.z. binnen de twee werkdagen te rekenen vanaf de indienstreding, een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid opstelt, kan de werknemer zich beroepen op een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur met het uitzendkantoor (*art. 8 W. 1987*).

## § 2. Andere vormen van terbeschikkingstelling

### A. Uitlenen van werknemers

#### 134.

Het ter beschikking stellen van werknemers is in beginsel verboden krachtens artikel 31 van de Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, kortweg de uitzendarbeidswet genoemd.

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

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

#### 135.

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

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

#### 136.

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

- het moet gaan om vaste werknemers. Het in dienst nemen van een werknemer met de uitdrukkelijke bedoeling om hem of haar ter beschikking te stellen aan een gebruiker, is nietig;
- het moet een opdracht van beperkte duur zijn. Van deze voorwaarde wordt afgeweken



- voor gehandicapte werknemers, die worden tewerkgesteld door een beschutte werkplaats en ter beschikking gesteld van een gewone onderneming;
- de opdracht mag niet behoren tot de hoofdactiviteit van het uitlenend bedrijf;
- er moet een geschreven overeenkomst zijn tussen de echte werkgever, de gebruiker en de werknemer die ter beschikking wordt gesteld.

## B. Onderaanneming

### 137.

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

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

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

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

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

### 138.

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

- het moet het initiatief nemen om de maatregelen m.b.t. de veiligheid op het werk met de onderaannemers te coördineren, in overleg met het Comité PB of, bij ontstentenis, met de vakbondsafvaardiging;
- het moet de onderaannemers verwijderden waarvan het weet dat ze zich niet kwijten van hun verplichtingen inzake veiligheid en gezondheid.

### 139.

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

## THUISWERK EN TELEWERK

### § 1. Wat is thuisarbeid?

#### 140.

Thuisarbeid is een traditionele arbeidsomstandigheid in bepaalde sectoren (confectie, schoenmakerij,...) die daar echter minder en minder voorkomt. Men verwacht wel een nieuwe ontwikkeling, inzonderheid in de context van telewerk of als antwoord op de mobiliteitsproblematiek.

Thuiswerkers vallen onder bepaalde voorwaarden onder de sociale zekerheid van de werknemers. Van zodra zij onder het gezag werken van een werkgever zijn de thuiswerknemers onderworpen aan de arbeidswetgeving waarvan het toepassingsgebied ruimer is dan de arbeidsovereenkomsten in de enge zin. Zo is bijvoorbeeld de cao-wetgeving van toepassing. De bepalingen van de arbeidswet inzake arbeidsduur zijn daarentegen niet van toepassing op de thuiswerkers.

### § 2. Overeenkomst voor tewerkstelling van een thuiswerker

#### 141.

De 'overeenkomst voor tewerkstelling van een thuiswerker' maakt het voorwerp uit van een hoofdstuk in de Wet op de arbeidsovereenkomsten (*art. 119.1 tot 119.12*). Behalve bepaalde specifieke bepalingen zijn de algemene regels inzake de arbeidsovereenkomsten van toepassing op de thuiswerkers.

Die specifieke bepalingen zijn ook van toepassing op gedeeltelijke thuisarbeid (werknemers die deels in de gebouwen van de onderneming en deels thuis werken). Dit is onder meer belangrijk voor de terugbetaling van de onkosten eigen aan de thuisarbeid.

#### 142.

De overeenkomst voor thuiswerkers moet schriftelijk worden vastgesteld. Dit geschrift moet een aantal vermeldingen bevatten, waaronder de terugbetaling van de kosten inherent aan de thuisarbeid.

Bij gebrek aan een geschrift conform deze bepalingen kan de werknemer een einde stellen aan de overeenkomst zonder vooropzegging noch vergoeding. Als de onkosten eigen aan de thuisarbeid niet geregeld worden in de overeenkomst of bij cao, dan is een forfait van 10% van het loon verschuldigd. Daarenboven is de overeenkomst een sociaal document, zoals bedoeld door KB nr. 5 van 23.10.1978. Onwettelijkheden ter zake zijn dus strafrechtelijk strafbaar.

#### 143.

De thuiswerker heeft voorrang bij een nieuwe aanwerving door zijn werkgever.

De bepalingen betreffende de schorsing van de arbeidsovereenkomst voor arbeiders bij slecht weer (*art. 50*) of bij technische stoornis (*art. 49*) zijn niet van toepassing op de thuiswerkers.

De bepaling betreffende de werknemer die niet tijdig op het werk geraakt of die het werk niet kan voortzetten (*art. 27 is enkel van toepassing wanneer de thuiswerker forfaitair wordt betaald*).

Bijzondere regels betreffen de arbeidsongeschiktheid van de thuiswerkers die niet forfaitair worden betaald. Zo wordt het gewaarborgd loon berekend op basis van 1/7 van het normaal weekloon, bepaald conform de feestdagenwetgeving;

Het recht op afwezigheid tijdens de vooropzegging om ander werk te zoeken is niet van toepassing op thuiswerk.

### **§ 3. Telewerk**

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

#### **144.**

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

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

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

Deze regeling geldt enkel voor telewerk dat ook op de bedrijfslocatie had kunnen worden uitgevoerd. Sommige werknemers oefenen hun beroep volledig of gedeeltelijk buiten het bedrijf uit: handelsvertegenwoordigers, thuiszorgverstrekkers, technici die optreden bij klanten van de werkgever, enz. Voor die werknemers kunnen de nieuwe technologieën een fysieke aanwezigheid in het bedrijf vervangen, bijvoorbeeld om te rapporteren, bestellingen te boeken, problemen te regelen. Deze toestand wordt niet bedoeld door de regeling van het ‘telewerk’.

De nieuwe regeling geldt alleen voor regelmatig telewerk, niet voor incidenteel telewerk, zoals het gebruik van nieuwe technologieën tijdens occasionele opdrachten buiten het bedrijf, om in contact te blijven met het bedrijf of sommige taken te verrichten.

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

#### **145.**

Cao nr. 85 legt volgende principes vast:

- a. telewerk gebeurt op vrijwillige basis, zowel voor de werknemer als voor de werkgever. Ofwel maakt deze modaliteit deel uit van de functieomschrijving in de arbeidsovereenkomst, ofwel moeten beide partijen akkoord gaan om ze in te voeren;
- b. de overeenkomst voor telewerk moet schriftelijk worden opgemaakt en moet een aantal vermeldingen bevatten, zoals de frequentie van het telewerk, de tijdstippen waarop de werknemer bereikbaar moet zijn en via welke modaliteiten, de tijdstippen wanneer de telewerker een beroep kan doen op technische ondersteuning, de modaliteiten volgens welke de werkgever de kosten vergoedt of betaalt, en de voorwaarden en

modaliteiten voor een terugkeer naar de bedrijfslocatie. Bij ontstentenis van een schriftelijke overeenkomst, heeft de werknemer recht op integratie of terugkeer naar de bedrijfslocatie van de werkgever;

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

## BUURTBANEN

### § 1. Dienstencheques

(W. 20.07.2001, gewijzigd door Programmawet van 22.12.2003)

#### 146.

Het stelsel van de dienstencheques staat beschreven in Deel 4 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving. In het kader van de zesde staatshervorming werd het toegewezen aan de Gewesten. Zolang de Gewesten het systeem als dusdanig bewaren, verandert er niets aan het contractueel statuut van de werknemers, dat geregeld blijft op federaal niveau.

De in dit kader tewerkgestelde werknemers zijn verbonden met het dienstenbedrijf door een specifieke arbeidsovereenkomst, de 'arbeidsovereenkomst voor buurtdiensten en -banen'. Het betreft een gewone arbeidsovereenkomst, waarop de algemene bepalingen van de arbeidswetgeving van toepassing zijn, onder voorbehoud nochtans van bepaalde uitzonderingen, die sommige gelijkenissen vertonen met het statuut van de uitzendkrachten. Voor sommige van die specifieke regels wordt een onderscheid gemaakt naargelang de werknemer al dan niet een activering van zijn sociale uitkering geniet.

#### 147.

De arbeidsovereenkomst voor buurtdiensten en -banen moet schriftelijk worden vastgelegd. Het geschrift moet een aantal vermeldingen bevatten, onder meer het erkenningsnummer van de werkgever en de arbeidsduur. Indien de overeenkomst voor een bepaalde tijd wordt gesloten, moet ze eveneens het werkrooster vermelden. Indien ze voor onbepaalde tijd wordt gesloten, moet ze tevens verduidelijken binnen welke termijn de werknemer kennis krijgt van zijn werkrooster. Indien deze vermelding ontbreekt dient de werknemer tenminste zeven dagen vooraf in kennis worden gesteld van zijn werkrooster.

#### 148.

Indien de overeenkomst voor een bepaalde tijd wordt gesloten, zijn de volgende afwijkingen van toepassing:

- de overeenkomst mag voorzien in een proeftijd van 3 dagen, na afloop waarvan de partijen de overeenkomst zonder opzegging of vergoeding mogen beëindigen.
- de overeenkomst mag zowel door de werkgever als door de werknemer eenzijdig worden verbroken, met een opzegtermijn van 7 dagen die de dag na de betekening ervan aanvangt.

#### 149.

Opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd bij dezelfde werkgever monden niet uit in een overeenkomst voor onbepaalde tijd:

- gedurende maximum 6 maanden vanaf de eerste tewerkstelling, indien de werknemer een 'geactiveerde' sociale uitkering geniet;
- gedurende 3 maanden indien de werknemer geen geactiveerde uitkering geniet.

Vanaf de eerste gepresteerde dag van respectievelijk de 7de of de 4de maand dient de werkgever een overeenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Indien de werknemer een geactiveerde uitkering geniet, moet deze overeenkomst minstens in een halftijdse betrekking voorzien.

**150.**

Indien de werknemer een geactiveerde uitkering geniet, mag er niet worden afgeweken van de grens van drie gepresteerde uren. Gedurende de eerste 6 maanden mag wel worden afgeweken van de 1/3-tijdsregel.

**151.**

Indien het dienstenbedrijf een uitzendbedrijf is, legt de reglementering bepaalde regels op inzake de arbeidstijd, het minimumloon, de berekening van de anciënniteit en de loonindexering (zie KB, art. 9bis tot 9quater).

**152.**

De naleving van de welzijnswetgeving (veiligheid en gezondheid, gezondheidstoezicht op de werknemers, enz...) is de verantwoordelijkheid van het erkend bedrijf. Een bij KB algemeen verbindend verklaarde cao kan de kosten die voortvloeien uit de toepassing van deze wetgeving ten laste leggen van een fonds voor bestaanszekerheid.

**153.**

Op verzoek van een Gewest of van een Gemeenschap kan de federale overheid bijkomende erkenningsvoorwaarden opleggen aan de bedrijven die in dat Gewest of die Gemeenschap actief willen zijn. In dit kader kan worden voorzien in:

- een minimumduur voor de arbeidsovereenkomst (1 week of 1 maand);
- een wekelijks minimale arbeidsduur (1/3-tijd) vanaf de 3de arbeidsmaand;
- een beperking (tot 3 maanden) van de periode tijdens welke afwijkingen op de gewone arbeidswetgeving van toepassing zijn.

## **§ 2. Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen**

*(W. 7.04.1999; zie ook KB 25.11.1991 (werkloosheidsreglementering),  
inzonderheid art. 79 tot 79ter)*

**154.**

Het stelsel van de Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen (PWA) wil de werklozen in staat stellen een beperkt aantal uren per maand activiteiten te verrichten waaraan niet door de normale arbeidscircuits wordt tegemoet gekomen. Het stelsel staat globaal beschreven in Deel 4 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving. In het kader van de zesde staatshervorming werd dit systeem toegewezen aan de Gewesten, met dien verstande dat ze niet de mogelijkheid krijgen om het uit te breiden, gezien de gevolgen die een uitbreiding zou hebben voor het werkloosheidsbudget.

Hierna willen we het bijzonder contractueel statuut van de betrokken werknemers toelichten, alsook hun rechten en plichten in het kader van de werkloosheidsreglementering.

**155.**

De Wet van 7.04.1999 voerde een bijzondere arbeidsovereenkomst in voor werklozen die tewerkgesteld zijn in een PWA. De PWA-arbeidsovereenkomst wordt voor onbepaalde duur gesloten. Ze bepaalt dat de werknemer zich ertoe verbindt om onder het gezag van het PWA en voor een loon prestaties te verrichten. Om welke activiteiten het kan gaan, wordt bepaald door de PWA-wet. De werkgever van de werknemer is dus het PWA en niet de gebruiker. De werknemer moet evenwel zijn werk conform de onderrichtingen van de gebruiker uitvoeren. Hij moet ook de privacy van de gebruiker respecteren en zorg dragen voor de werktuigen die hem door de gebruiker worden toevertrouwd.

De PWA-overeenkomst wordt geschorst tijdens het jaarlijks verlof, bij klein verlet, om werk te zoeken of bij tijdelijke overmacht. De PWA-overeenkomst kan door beide partijen

worden opgezegd na een opzegperiode van zeven kalenderdagen. Wanneer de PWA-werknemer een job vindt in het normale arbeidscircuit, kan hij de overeenkomst onmiddellijk stopzetten, dus zonder vooropzegging. De PWA-werknemer heeft geen recht op betaling van feestdagen; het arbeidsverbod op feestdagen is wel van toepassing. Voor het overige is de arbeidswetgeving (nachtarbeid, zondagswerk, enz...) van toepassing op de PWA-werknemers. De PWA-werknemers zijn niet onderworpen aan de arbeidsongevallenwet. De RVA sluit voor hen een verzekeringspolis af die gelijkwaardige gevallen dekt (de werkloosheidsreglementering bepaalt de berekeningsmodaliteiten van de vergoedingen). Het PWA sluit tevens een verzekeringspolis af, die de aansprakelijkheid dekt ingeval van dienstfouten van de werknemer.

**156.**

De werkloze krijgt voor elk uur PWA-dienst een vergoeding. Het bedrag van deze vergoeding vind je in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving. Deze vergoeding wordt hem door de gebruiker onder de vorm van 'PWA-cheques' betaald.

De werkloze voegt de cheques van de betrokken maand bij een formulier dat hem door zijn uitbetalingsinstelling wordt afgeleverd. Hij overhandigt die documenten samen met zijn stempelkaart. De vergoeding wordt uitbetaald als complement werkloosheidsuitkering. Dit complement is belastingvrij. Het wordt niet aanzien als een inkomen, onder meer voor de toepassing van bepaalde sociale wetgevingen (bijvoorbeeld voor het begrip 'persoon ten laste' voor de berekening van de werkloosheids- of invaliditeitsuitkeringen).

**157.**

De werklozen zijn ambtshalve bij het PWA ingeschreven als ze sedert meer dan 2 jaar werkloos zijn (6 maanden voor de 45-plussers). Bepaalde werklozen kunnen zich vrijwillig bij het PWA inschrijven. Dit is het geval voor oudere werklozen die vrijgesteld zijn van de inschrijving als werkzoekende, alsook de werklozen die in de laatste drie jaar voor hun aanvraag tot inschrijving bij het PWA 24 maanden werkloos zijn geweest. Bruggepensioneerden en deeltijdse werknemers komen niet in aanmerking voor een PWA-dienst. Onder bepaalde voorwaarden kunnen leefloontrekkers ook worden ingeschreven in een PWA. De ambtshalve ingeschreven werklozen worden door de PWA-coördinator opgeroepen, om nota te nemen van hun bekwaamheden en van hun wensen. Ze moeten zich bij die oproep aanbieden, op straffe van sanctie in de werkloosheid (4 tot 26 weken uitsluiting). Ze kunnen zich ook spontaan bij dit onderhoud aanbieden, zonder de oproeping af te wachten. Het PWA maakt aan de werklozen de aanbiedingen over die ze van gebruikers krijgt. De ambtshalve ingeschreven werklozen moeten die aanbiedingen aanvaarden, op straffe van sanctie in de werkloosheid (4 weken uitsluiting). Deze sanctie is uiteraard alleen van toepassing als de tewerkstelling 'passend' is. Het is onder meer vereist dat, als de werkloze niet tewerkgesteld wordt in de gemeente waar hij woont, zijn verplaatsingskosten terugbetaald worden door de gebruiker of door het PWA. De PWA's kregen als instructie de aanbiedingen eerst over te maken aan de werklozen die vrijwillig zijn ingeschreven of die de wens hebben geuit in een PWA te willen werken, of die een akkoord hebben gesloten met de gebruiker die hem wil tewerkstellen. Alleen als er geen vrijwilligers zijn voor de voorgestelde activiteit kan men een beroep doen op de andere ingeschrevenen, op straffe van sanctie.

**158.**

De werklozen die PWA-dienst doen, blijven onderworpen aan de algemene werkloosheidsreglementering. Ze krijgen evenwel een aantal voordelen om deze formule aan te moedigen. Zo kunnen ze bijvoorbeeld, als ze minstens 180 uur in de laatste 6 maanden hebben gepresteerd, een vrijstelling bekomen van de regeling inzake controle op de werkwillegheid. Als ze een opleiding volgen, kunnen ze een opleidingsuitkering op kosten van de RVA genieten (zie KB 25.11.1991, art. 131octies).

## INLOOPBANEN

### § 1. Startbaanovereenkomsten

(W. 24.12.1999; KB 30.03.2000 en KB 31.03.2000)

#### 159.

Het systeem van de 'Startbanen', soms 'Rosetta-plan' genoemd (naar de naam van de hoofdpersoon van een film van de gebroeders Dardenne over de integratiemoeilijkheden van een jonge werkloze), globaal beschreven in Deel 4 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving, vervangt de vroegere 'Jongerenstage'. Het voorziet hoofdzakelijk in de verplichting - vergezeld van sommige voordelen - om een bepaald percentage werknemers van de doelgroep tewerk te stellen.

In tegenstelling tot de jongerenstage is de startbaanovereenkomst geen bijzonder statuut. De jongere is tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst, van een leerovereenkomst (industriële of middenstand) of van een andere opleidings- of inschakelingsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst kan gepaard gaan met een opleiding; in dat geval worden bepaalde voorwaarden gesteld met betrekking tot de kwaliteit van de arbeidsovereenkomst en van de opleiding (*zie hierna, overeenkomsten werk-opleiding*).

#### 160.

De jongeren tewerkgesteld in het kader van een startbaanovereenkomst genieten de arbeidsvoorwaarden en de sociale rechten die normaliter aan hun statuut verbonden zijn, onder voorbehoud van de volgende bijzondere bepalingen:

- a. indien ze verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst die niet gekoppeld is aan een opleiding, mag de overeenkomst bepalen dat 10% van het loon voor opleiding zal zijn bestemd; ze moet dan verduidelijken over welke opleiding het gaat. In dat geval krijgt de jongere 90% van het normale loon, zonder dat zijn loon lager mag zijn dan het gewaarborgd interprofessioneel minimumloon;
- b. gedurende het eerste jaar van hun tewerkstelling hebben zij het recht eenmaal per week afwezig te blijven op het werk, met behoud van hun loon, om een nieuwe baan te zoeken. Zij moeten een attest van de betrokken werkgever overhandigen met de dag, het uur en de plaats van de aanwervingsprocedure waaraan ze hebben deelgenomen;
- c. tijdens het eerste jaar van tewerkstelling kunnen zij de overeenkomst beëindigen met een opzegtermijn van 7 dagen die de dag na haar betekening aanvangt, als ze werk gevonden hebben bij een nieuwe werkgever.

### § 2. Inschakeling van werkzoekenden

#### 161.

Om de werkloosheid te bestrijden werkte de overheid een aantal stelsels uit waarbij werklozen worden ingeschakeld in niet-commerciële activiteiten van openbaar nut. In het kader van die stelsels wordt een deel van de loonkost door de overheid ten laste genomen. Deze materie hoort nu tot de bevoegdheid van de gewesten. De subsidieregeling, alsook



de toegangsvoorwaarden tot die voorzieningen verschillen in de drie Gewesten. Die regels worden in Deel 4 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving 'Het tewerkstellingsbeleid' besproken.

Deze programma's zijn bekend onder de vorm van diverse benamingen en afkortingen. In Wallonië spreekt men tegenwoordig over APE, 'aides à la promotion de l'emploi' (Hulp ter bevordering van de tewerkstelling); in de andere Gewesten wordt het systeem van gescos – gesubsidieerde contractuelen – gehanteerd. In het verleden bestond ook het DAC, het 'derde arbeidscircuit', het IBF, het 'interdepartementaal begrotingsfonds ter bevordering van de werkgelegenheid' en in Wallonië de PRIME, 'gewestelijke programma's voor integratie op de arbeidsmarkt'. In een verder verleden kenden we ook het BTK, het 'bijzonder tijdelijk kader'. In de jaren 1960 werd het systeem van de TWW – de 'tewerkgestelde werkloze' – ingevoerd, een systeem dat in de jaren 1980 weer opgeheven werd. Daarbij behield de werknemer het statuut van werkloze en ontving hij een vergoeding onder de naam 'werkloosheidsuitkering'.

#### **162.**

De rechten van de werknemers die in die stelsels tewerkgesteld worden, kunnen ook van gewest tot gewest verschillen, inzonderheid wat het loon betreft. Het eigenlijk contractueel statuut daarentegen blijft geregeld door de federale arbeidswetgeving. De betrokken werknemers zijn in het kader van een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld, waarop de gewone bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomsten en van de arbeidsreglementering van toepassing zijn.

De werknemer kan evenwel de arbeidsovereenkomst beëindigen, ook als deze voor een bepaalde duur gesloten is, mits vooropzegging van 7 dagen (*art. 37 §2, 61 §2, 83 §2, W. 3.07.1978*). De werknemers zijn aan de sociale zekerheid onderworpen en genieten de normale werknemersrechten, inclusief pensioen, kinderbijslagen, uitkeringen ziekteverzekering en arbeidsongevallen, enz.... Inzake werkloosheid zijn er enkele beperkende bepalingen, bijvoorbeeld om de duur van de werkloosheid te bepalen, voor de berekening van de uitkering (*zie Deel 3 'Sociale zekerheid', Hfdst. 'Werkloosheid'*).

## **§ 3. Inschakeling via het OCMW**

#### **163.**

In het kader van hun opdracht voor sociale hulpverlening bieden de OCMW's tal van mogelijkheden om de rechthebbenden bij te staan opnieuw werk te vinden of hen zelfs onmiddellijk aan het werk te zetten. Artikel 60 §7 van de OCMW-wetgeving (W. 8.07.1976) laat bijvoorbeeld toe een persoon in dienst te nemen voor de tijd die nodig is om opnieuw recht te verwerven op een werkloosheidsuitkering. Artikel 61 maakt het op een meer algemene wijze mogelijk tussen te komen in de kosten voor de opstart van een tewerkstelling. Die tewerkstelling kan voor rekening van het OCMW zelf zijn (bijvoorbeeld in een ziekenhuis of in een rusthuis dat onder zijn bevoegdheid valt), of bij een externe instelling. De OCMW's genieten in dit kader een afwijking op het principe van het verbod op het 'uitleenen' van werknemers, voor zover de gebruiker behoort tot de plaatselijke openbare sector of de private non-profitsector. Voor het overige volgt het contractuele statuut van deze tewerkstellingen de algemene regels. Merk op: in het kader van de zesde staatshervorming werd dit stelsel toegewezen aan de Gewesten.

## § 4. Tewerkstelling van personen met een handicap

### A. Gehandicaptenbeleid in federaal België

#### 164.

Een aantal aspecten van het gehandicaptenbeleid worden in het kader van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving niet besproken, bijvoorbeeld het bijzonder onderwijs, de opvang, de fiscale voordelen, de tariefverminderingen voor bepaalde openbare diensten, de parkeerplaatsen enz.

De federale Staat (FOD Sociale Zekerheid) beheert een specifieke bijstandsregeling voor gehandicapten, namelijk de tegemoetkomingen voor mindervaliden (de inkomensvervangende tegemoetkoming, de integratietegemoetkoming) die eveneens worden besproken in het derde deel van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving. Tot voor kort was de dienst die zich met deze uitkeringen bezighoudt ondergebracht in de Zwarte Lievevrouwestraat in het centrum van Brussel. Dat verklaart waarom sommige mensen naar deze dienst en zelfs zijn uitkeringen verwijzen als 'de zwarte lievevrouw'. Bepaalde aspecten van de problematiek van personen met een handicap worden behandeld in het kader van de sociale zekerheid (ziekteverzekering, arbeidsongevallen, enz.). Je vindt de beschrijving ervan terug in Deel 3 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

#### 165.

De overige aspecten van het gehandicaptenbeleid vallen onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen, zoals met name huisvesting en sociale reclassering. De Franse Gemeenschap heeft deze bevoegdheid overgedragen aan het Waalse Gewest en aan de Franse Gemeenschapscommissie (Cocof) van het Brusselse Gewest. In Vlaanderen worden bepaalde aspecten die traditioneel onder het gehandicaptenbeleid vielen nu behandeld door de instellingen die bevoegd zijn voor tewerkstelling.

In het kader van de zesde staatshervorming worden de Gemeenschappen bevoegd voor bepaalde voorzieningen die deel uitmaken van de sociale zekerheid:

- kinderbijslagen (en dus, met name, de supplementen voor kinderen met een handicap);
- bepaalde rubrieken van de gezondheidszorg (mobiliteitshulpmiddelen, revalidatie, enz.).

De Gemeenschappen hebben weliswaar wat tijd nodig om zich deze materie eigen te maken. In afwachting daarvan vind je de uiteenzetting over deze aangelegenheden nog steeds in Deel 3 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

#### 166.

In elke Gemeenschap en/of Gewest wordt de sociale reclassering beheerd door één of meerdere gespecialiseerde instellingen.

a. In **Wallonië (Frans taalgebied)**: het 'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées' (AWIPH), met hoofdzetel in Charleroi, dat bevoegd is voor opvang en sociale reclassering.

b. In de **Vlaamse Gemeenschap (het Vlaamse Gewest en de Nederlandstalige diensten in Brussel)**: het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH), dat zich bezighoudt met opvang en sociale reclassering.

De beroepsintegratie, met inbegrip van de begeleiding en bijzondere opleiding van gehandicapte personen, in het gewone arbeidscircuit of dat van de beschutte arbeid, is evenwel een bevoegdheid van de VDAB (zie Deel 4 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). De goedkeuring, de financiering en de controle op de beschutte werkplaatsen is een bevoegdheid van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, dat ook verschillende andere regionale arbeidsbevorderende

instrumenten beheert (zie Deel 4 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

- c. In **Brussel (Franstalige dienstverlening)** worden opvang en sociale reclassering beheerd door een dienst van de Cocof, gekend onder de naam PHARE (personnes handicapées, autonomie recherche).
- d. In de **Duitstalige Gemeenschap**: Dienststelle für Personen mit Behinderung (DPB), bevoegd voor opvang en sociale reclassering.

## B. Tewerkstelling van personen met een handicap

### 1. In het gewone arbeidscircuit

#### 167.

Deze diensten en instellingen bieden verschillende vormen van hulp bij gewone tewerkstelling (aanpassing van de werkplaats, loonsubsidie, begeleiding). De omschrijving daarvan, hoe bondig ook, gaat evenwel voorbij aan de bedoeling van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

Een cao van de NAR (*cao nr. 99 van 20.02.2009*) voorziet in het principe van gelijke lonen voor gehandicapte werknemers en niet-gehandicapte werknemers. Ze herroept cao nr. 26 van 15.10.1975, die in een in onbruik geraakt mechanisme voorzag dat het mogelijk maakte het bedrag van de subsidies die de werknemer krijgt af te houden van het loon. In algemene zin is het verboden gehandicapte werknemers te discrimineren, vooral wat de aanwerving en het ontslag betreft. Dat betekent dat wanneer de werknemer geschikt is voor de desbetreffende baan – rekening houdend met ‘redelijke aanpassingen’ aan de werkplaats – de handicap geen wettig criterium is voor de weigering om aan te werven of voor een ontslag (zie hierover §1 ‘*De bescherming tegen discriminatie op het werk*’ in thema 6 - fiche 2 ‘*De bescherming van de waardigheid van de werknemer*’ van Deel 2. Zie ook het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, ondertekend op 13.12.2006, W. 13.05.2009).

### 2. Beschutte werkplaatsen

#### 168.

Beschutte werkplaatsen zijn bedrijven die economische rendabiliteit trachten te veroorzaken met de beroepsreclassering van gehandicapte personen. Ze worden erkend en gesubsidieerd door de bevoegde instelling van de betrokken gemeenschap, die de tewerkstelling goedkeurt en eventueel tussenkomt in de loonkost.

#### 169.

De werknemer werkt in principe in het kader van een gewone arbeidsovereenkomst. De beschutte werkplaatsen vallen, ongeacht hun concrete activiteit, onder een specifiek paritair comité, dat bestaat uit drie paritaire subcomités, naargelang de subsidiërende overheid (Vlaamse Gemeenschap, Waals Gewest met inbegrip van de Duitstalige Gemeenschap, en de Franse Gemeenschapscommissie Brussel).

#### 170.

De werknemer kan ook in een beschutte werkplaats zijn tewerkgesteld in het kader van een stage- of opleidingsovereenkomst, afhankelijk van de wetgeving van de betrokken Gemeenschap.

## C. Andere integratiemiddelen

### 171.

Persone met een handicap hebben toegang tot opleidingsmiddelen, hetzij in het algemene kader van de scholing of de beroepsopleiding van werklozen, hetzij in een bijzonder kader. Deze opleidingen worden gegeven in het kader van schriftelijke contracten – overeenkomstig een model opgesteld via de reglementering – die de rechten en plichten van de partijen uitvoerig omschrijven. Het valt buiten het bestek van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving om dieper in te gaan op deze opleidingsinstrumenten. We sommen hieronder enkel met naam de instrumenten op die bestaan in de verschillende Gemeenschappen.

#### **a. Franse Gemeenschap (AWIPH en 'Phare'):**

- kennismakingsstage in een bedrijf;
- omscholingsovereenkomst (in een bedrijf of in een beschutte werkplaats);
- beroepsopleiding in een erkend centrum.

#### **b. Vlaamse Gemeenschap:**

De VDAB biedt diverse gespecialiseerde diensten aan voor de oriëntering en begeleiding van gehandicapte werkzoekenden. Via een gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdienst (GOB) heeft men toegang tot:

- een gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO) in een bedrijf;
- opleidingen in centra;
- stages in bedrijven.

#### **c. Duitstalige Gemeenschap:**

Via de 'Start-Service' van de DPB heeft men toegang tot:

- oriëntatiestages in bedrijven (Orientierungspraktikum im Betrieb, OIB);
- opleidingen in een bedrijf (Ausbildung im Betrieb, AIB);
- banen in een bedrijf (Beschäftigung im Betrieb, BIB), gesubsidieerd en begeleid door de DPB en federale maatregelen (Activa enz.);
- opleidingsstages (Ausbildungspraktikum, AP).

# OPLEIDINGSOVEREENKOMSTEN

## § 1. Leerovereenkomst

### A. Algemeenheden

#### 172.

Er bestaan twee soorten leerovereenkomsten:

- de zogenaamde 'industriële leerovereenkomst' of 'leerovereenkomst voor werknemers-beroepen', georganiseerd door de paritaire comités;
- de zogenaamde 'leerovereenkomst van de middenstand', die bedoeld is om een zelfstandig beroep aan te leren, ook al leidt ze niet uitsluitend tot de oprichting van een zelfstandige onderneming.

In het kader van de sociale reclassering van gehandicapte personen is in speciale leerovereenkomsten voorzien.

De verschillende vormen van leerovereenkomsten behoren tot de bevoegdheid van de Gemeenschappen. Voor de industriële leerovereenkomst is dat een gevolg van de zesde staatshervorming, wat verklaart dat de wetgeving die we hieronder toelichten nog federale reglementering is. Die blijft van toepassing zolang de Gemeenschappen zich de materie nog niet opnieuw hebben toegeëigend.

#### 173.

De twee leerovereenkomsten hebben gemeen dat ze een praktische werkopleiding combineren met meer theoretische lessen. Het werk in de onderneming wordt betaald door de werkgever ('leervergoeding'). De aan de theoretische opleiding bestede tijd wordt als werktijd aangerekend voor de toepassing van de wet op de arbeidsduur (*W. 16.03.1971, art. 19bis*).

Beide leerovereenkomsten worden als opleiding erkend in het kader van de deeltijdse leerplicht, en ook als startbaanovereenkomst.

#### 174.

De reglementeringen die gelden voor personen die op een andere manier dan met een arbeidscontract arbeidsprestaties verrichten onder toezicht van een andere persoon, zijn onder meer van toepassing op leerlingen. Dat is met name het geval voor de arbeidswet (arbeidstijd, zondagswerk, moederschapsbescherming, jongerenarbeid enz.), de wet op het welzijn op het werk, de wet op de bescherming van het loon, de wet op het taalgebruik enz.

Zowel de federale wetgeving als die van de Gemeenschappen garandeert het beginsel van de niet-discriminatie, en dat voor zowel het 'werkgedeelte' als het theoretische luik.

### B. Industriële leerovereenkomst

*(W.19.07.1983, laatst gewijzigd door de Wet van 6.05.1998, BS 29.05.1998, twee KB's van 5.07.1998, BS. 20.08.1999 inzake de erkenning als patroon en de werking van de paritaire leercomités, en twee KB's van 19.08.1998, BS 5.09.1998 inzake de bevoegdheid van het paritair leercomité van de Nationale Arbeidsraad en de vaststelling van de maximale leervergoedingen)*

**175.**

De leerovereenkomst voor werknemersberoepen, ook 'industriële leerovereenkomst' genoemd, staat open voor elk beroep van arbeider, bediende of handelsvertegenwoordiger, in de industriële sector of de dienstensector.

Ze wordt georganiseerd door paritaire leercomités, ingericht door paritaire comités (of door de NAR, als het paritair comité geen leercomité heeft ingericht). Het paritair leercomité legt het opleidingsprogramma, de vergoeding en het leerreglement vast, zorgt voor de opvolging van de overeenkomsten, enz.

De theoretische opleiding kan worden gevolgd in een centrum voor deeltijds onderwijs, in een opleidingscentrum van de middenstand of bij een ander opleidingscentrum.

**176.**

De leerovereenkomst voor werknemersberoepen heeft een minimumduur van 6 maanden (indien het beroep bij verschillende opeenvolgende werkgevers moet worden aangeleerd, kan deze minimumduur tot 3 maanden worden teruggebracht). De maximumduur wordt in het leerreglement vastgelegd. Behoudens afwijking voorzien in het leerreglement dient de overeenkomst aan te vangen vóór de betrokkene de leeftijd van 18 jaar bereikt heeft.

De leerovereenkomst kan in een proeftijd van minimum 1 maand en maximum 3 maanden voorzien.

**177.**

De leerling heeft zowel voor de werkuren als voor de uren theoretische opleiding recht op een vergoeding.

Het bedrag van deze vergoeding wordt vastgelegd door het paritair comité, en is meestal een bepaald percentage van het loon van de sector. Een nationaal minimum, een percentage van de helft van het gemiddeld minimum maandinkomen, wordt bij koninklijk besluit vastgelegd (zie de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

**178.**

Een bijzondere regeling is erop gericht, aan jongeren die nog niet over de minimale vaardigheden beschikken om in een onderneming te kunnen functioneren een inschakelingstraject aan te bieden, dat zicht geeft op een gewone arbeids- of leerovereenkomst. Deze regeling staat open voor jongeren die het 3de jaar van het middelbaar onderwijs nog niet met vrucht hebben voltooid en de laatste 3 jaar nog geen 6 maanden verbonden waren door een leer-, stage- of arbeidsovereenkomst (behalve als jobstudent). Het inschakelingstraject dat de leerovereenkomst voorafgaat, heeft een maximumduur van 12 maanden. Tijdens die periode krijgt de jongere een specifieke vergoeding.

**179.**

Het sociaal statuut van de 'industriële' leerlingen wordt uiteengezet in de verschillende fiches van Deel 3 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving. Samengevat:

- hebben de leerlingen zoals de werknemers recht op betaald verlof;
- zijn zij onderworpen aan de wetgeving op de arbeidsongevallen;
- opent de leerovereenkomst voor werknemers recht op de wachtvergoedingen en telt ze overigens ook mee voor de wachttijd;
- behouden de ouders van de leerling het recht op kinderbeijslag zolang de leerling de leeftijd van 18 jaar niet heeft bereikt; na deze leeftijd behouden ze dat recht slechts als de leervergoeding niet meer bedraagt dan een welbepaald bedrag (zie de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

## C. Opleiding van de middenstand

### Referenties:

- Vlaamse Gemeenschap: Decreet 10.07.2008; Besl. 24.10.2008; Besl. 13.02.2009
- Franse Gemeenschap: Decreet 3.07.1991; Wallonië: Besl. 16.07.1998 (2 teksten); Besl. 31.08.2000 (voortgezette opleiding); Brussel (Cocof): Besl. 17.07.1998 (3 teksten); Besl. 20.07.2000 (voortgezette opleiding);
- Duitstalige Gemeenschap: Decreet 16.12.1991

### 180.

De zogenaamde 'middenstandsopleiding' wordt ingericht door de Gemeenschappen. Ze regelen de organisatie van de opleiding en het contractuele statuut van de betrokken personen.

De Franse Gemeenschap beperkt zich tot het basisdecreet. De uitvoeringsbesluiten en concrete werking werden toevertrouwd aan het Waalse Gewest en aan de Franse Gemeenschapscommissie van Brussel (Cocof) (*Samenwerkingsakkoord van 20.02.1995*). De middenstandsopleiding wordt in elke Gemeenschap overkoepelend beheerd door een overheidsinstelling die voorziet in een theoretische opleiding en een controle op de arbeidspraktijk verzekert:

- in de Franse Gemeenschap (Wallonië met uitzondering van de Duitstalige Gemeenschap; Franstalig Brussel) is deze overheidsinstelling het 'Institut pour la formation et alternance dans les petites et moyennes entreprises' (Waals instituut voor alternerend leren en werken voor zelfstandigen en kmo's) (IFA-PME);
- in de Duitstalige Gemeenschap is deze overheidsinstelling het 'Institut für Aus- und Weiterbildung in Mittelstand' (instituut voor (vervolg)opleidingen voor de middenstand);
- in de Vlaamse Gemeenschap (Vlaams Gewest; Nederlandstalige opleidingen in Brussel) is deze overheidsinstelling het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming, het zogenaamde 'Syntra Vlaanderen'.

### 181.

De basisopleiding maakt het voorwerp uit van een leerovereenkomst, conform een model vastgelegd door de reglementering. Deze overeenkomst wordt afgesloten tussen de leerling en het ondernemingshoofd, maar moet worden erkend door de onderwijsinstelling en worden opgevolgd door een persoon die in de Vlaamse Gemeenschap leersecretaris of 'leertrajectbegeleider', in de Franse Gemeenschap 'toezichtafgevaardigde' (délégué à la tutelle), en in de Duitstalige Gemeenschap leersecretaris wordt genoemd. Het is onmogelijk om in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving uitvoerig in te gaan op deze reglementeringen die verschillen van Gemeenschap tot Gemeenschap. De inhoud van deze reglementeringen wordt trouwens hernomen in de modelovereenkomst.

We beperken ons tot volgende belangrijke kenmerken:

- de leerovereenkomst wordt in principe afgesloten voor een bepaalde duur: die van de opleiding, die maximaal 3 jaar duurt;
- de overeenkomst behelst ook een proefperiode (maximaal 3 maanden), waarin beide partijen de leerovereenkomst kunnen opzeggen mits een opzegtermijn van een week;
- de overeenkomst kan vroegtijdig worden verbroken op initiatief van de onderwijsinstelling, ofwel voor redenen die te wijten zijn aan de werkgever (hij komt zijn verplichtingen niet na of wordt ongeschikt geacht voor de rol van leermeester), ofwel voor redenen die te maken hebben met de leerling (hij komt zijn verplichtingen niet na of beschikt niet over de capaciteiten om de opleiding te voltooien);
- de reglementering legt het minimumbedrag van de leervergoeding vast. Dit bedrag wordt vermeld in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

### 182.

Na de eigenlijke leertijd kan de betrokkene een ondernemersopleiding volgen om zich voor te bereiden op de uitoefening van een zelfstandig beroep of van een leidinggevende functie in een KMO. Net als de leertijd voorziet de ondernemersopleiding in een theoretische opleiding en in beroepspraktijkstages in een onderneming.

Er bestaan eveneens:

- voortgezette opleidingen, die het de zelfstandigen, het leidinggevend personeel van KMO's, hun medewerkers alsook degenen die met vrucht een ondernemersopleiding gevolgd hebben, mogelijk maken hun kwalificaties te verbeteren en zich aan te passen aan de nieuwe technologie en aan de economische en sociale evolutie;
- omscholingen, die het de zelfstandigen en KMO-bestuurders mogelijk maken de nodige bekwaamheid te verwerven om een ander zelfstandig beroep uit te oefenen.

Deze opleidingen nemen de vorm aan van cursussen, conferenties enz.

### 183.

Het sociaal statuut van de leerlingen van de 'middenstand' en van de stagiairs die een ondernemersopleiding volgen wordt toegelicht in de verschillende fiches van Deel 3. Samengevat:

- hebben de leerlingen zoals de werknemers recht op betaald verlof;
- zijn zij onderworpen aan de wetgeving op de arbeidsongevallen;
- openen de leerovereenkomst en de ondernemersopleiding recht op de wachtvergoedingen; in tegenstelling tot de leerovereenkomst voor werknemers tellen ze echter niet mee voor de wachttijd;
- behouden de ouders van de leerling het recht op kinderbeijslag zolang de leerling de leeftijd van 18 jaar niet heeft bereikt; na deze leeftijd behouden ze dat recht maar als de leervergoeding niet meer bedraagt dan een welbepaald bedrag (zie 'groene bladen' achteraan in deze *Wegwijzer Sociale Wetgeving*);
- zolang de leerling recht geeft op kinderbeijslag geniet hij medische verzorging als persoon ten laste van zijn ouders.

## § 2. Beroepsopleiding voor werkzoekenden

### A. Principes

#### 184.

De beroepsopleiding voor werkzoekenden is een gemeenschapsbevoegdheid. De Franse Gemeenschap heeft deze bevoegdheid overgedragen aan het Waalse Gewest en aan de Franse Gemeenschapscommissie (commission communautaire francophone of 'Cocof') van het Brusselse Gewest.

De beroepsopleiding wordt beheerd door overheidsinstellingen, met medebeheer van de sociale partners (zie ook de *algemene uiteenzetting van deze instellingen in Deel 4 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*):

- Wallonië (Frans taalgebied): FOREM;
- Vlaamse Gemeenschap (Vlaams Gewest en Nederlandstalige opleidingen in Brussel): VDAB;
- Duitstalige Gemeenschap: ADG;
- Brussel (Franstalige opleidingen): Bruxelles-formation.



Naast de beroepsopleiding voor werkzoekenden reiken deze vormingsinstellingen ook tal van andere hulpmiddelen aan voor de opleiding van werknemers. Een aantal van die initiatieven worden in Deel 4 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving op een rijtje gezet. Ze horen niet thuis in deze fiche.

*Basiswetgeving:*

- Wallonië: Decreet 6.05.1999; B. Fr. Gem. Ex. 12.05.1987, *meermaals gewijzigd bij besluiten van de Waalse regering, met name BWR 1.03.2002 (voordelen voor stagiairs)*
- Vlaamse Gemeenschap: Besl. Vlaamse Reg. 3.06.2009, art. 61 en volgende;
- Duitstalige Gemeenschap: B. D. Gem. Ex. 12.06.1985
- Franstalig Brussel: Cocof-decreet 17.03.1994; B. Fr. Gem. Ex. 12.05.1987, *meermaals gewijzigd bij besluiten van het Cocof-college.*

In het kader van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving beperken we ons tot het juridische kader van de beroepsopleiding, vanuit het standpunt van de stagiair. Meestal kadert het aanbod van de beroepsopleiding in een breder geheel van een inschakelingstraject dat samen met de bevoegde instelling werd uitgestippeld. Het is echter niet de doelstelling van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving dit toch wel belangrijke aspect uit te diepen.

In het kader van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving is het onmogelijk de reglementering van de Duitstalige Gemeenschap in detail uiteen te zetten. De algemene informatie uit de onderstaande paragrafen zijn ook op deze Gemeenschap van toepassing. Voor de specifieke gegevens uit punt B hieronder kunnen geïnteresseerde lezers contact opnemen met de bevoegde instelling in kwestie of diens website raadplegen.

**185.**

Het opschrift van het contract, de toelatingsvoorwaarden, de specificatie van de contractbepalingen en vanzelfsprekend ook het eigenlijke opleidingsaanbod kunnen variëren van de ene Gemeenschap tot de andere. De organisatie van de systemen is echter vergelijkbaar in de drie Gemeenschappen.

De opleiding kan worden gegeven in een centrum dat deel uitmaakt van de opleidingsinstelling of in een door deze laatste goedgekeurd opleidingscentrum, met inbegrip van bepaalde technische scholen. In dat geval wordt het opleidingscontract gesloten tussen de werkzoekende en die instelling. De opleiding kan echter ook georganiseerd worden in een bedrijf. In dat laatste geval gaat het om een contract tussen de werkzoekende, het bedrijf en de opleidingsinstelling. Die laatste heeft dan met name de taak na te gaan of de partijen hun respectieve verplichtingen naleven; de precieze privileges waarover ze daartoe beschikt, variëren naargelang de reglementering.

Elk van de Gemeenschappen beschikt over een wetgevend apparaat om discriminatie bij de toegang tot de opleidingen te vermijden, of het nu gaat om opleidingen in een opleidingscentrum dan wel om bedrijfstrainingen (*zie de desbetreffende fiche in dit deel*).

**186.**

Tijdens de opleiding blijft de stagiair zijn statuut van uitkeringsgerechtigde behouden (werkloosheid, leefloon, enz...). Het is via deze weg dat hij sociale zekerheid kan blijven genieten (ziekteverzekering, kinderbijslag, pensioen).

Als de stagiair die een beroepsopleiding volgt een werkloosheidsuitkering krijgt, is hij ontslagen van bepaalde verplichtingen, met name die met betrekking tot de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt (*zie art. 91 KB 25.11.1991*).

De stagiair die geen werkloosheids- of wachtuitkering geniet omdat hij niet aan de toelatingsvoorwaarden voldoet of omdat hij uit de werkloosheid geschrapt is omwille van langdurige werkloosheid of in het kader van een controle op het actief zoeken naar werk, kan onder bepaalde voorwaarden recht hebben op een opleidings- of stage-uitkering ten laste van de RVA; die uitkering is gelijkwaardig aan het bedrag van een wachtuitkering (zie KB 25.11.1991, art. 36ter tot 36quinquies; zie ook thema 5 'de werkloosheid' in Deel 3 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

**187.**

Stagiairs met een beroepsopleiding zijn niet onderworpen aan de arbeidsongevallenwet. Ze genieten gelijkwaardige voordelen, op basis van een door de opleidingsinstelling (voor de opleidingen in een centrum) of door het bedrijf (voor de opleidingen in het bedrijf) afgesloten verzekeringcontract.

**188.**

Beroepsopleidingen zijn gratis voor de stagiair. Die geniet, ten laste van het opleidingscentrum of het bedrijf, terugbetaling van zijn reiskosten, kosten voor kinderopvang, alsook een opleidingspremie, waarvan het bedrag afhangt van de van kracht zijnde reglementering en van de aard van de opleiding. Hieronder worden deze voorwaarden verduidelijkt.

Voor wat de bedrijfsopleidingen betreft, zijn stagiairs gelijkgesteld met werknemers voor de toepassing van de meeste voorzieningen van de arbeidsreglementering (arbeidsreglement, arbeidsduur, nachtarbeid, zondagrust, welzijn op het werk, taalgebruik, enz....).

**189.**

In het kader van de bedrijfsopleidingen verbindt de werkgever zich ertoe de stagiair in dienst te nemen met een arbeidsovereenkomst voor een duur gelijk aan de eigenlijke opleiding. De toepassing van deze clause leidt soms tot geschillen.

Uit de rechtspraak van de arbeidsgerechten kunnen volgende principes afgeleid worden:

- de clause verbindt de werkgever, en niet de werknemer;
- de verplichting van de werkgever dient zich niet noodzakelijk te concretiseren in het aanbod van een contract van bepaalde duur; de Vlaamse wetgeving bepaalt zelfs dat de overeenkomst moet worden gesloten voor onbepaalde duur;;
- indien de werkgever deze verplichting niet erkent, kan de werknemer een vergoeding voor de daaruit voortvloeiende materiële en morele schade krijgen; die schade is niet noodzakelijk gelijk aan de schadevergoeding waar men recht op heeft in geval van verbreking van een arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur;
- de verplichting van de werkgever berooft hem niet van de mogelijkheid het contract te verbreken wegens dringende reden of het te ontbinden wegens overmacht.

**190.**

Sinds 1.01.2013 worden aan jonge werkzoekenden tijdens de beroepsinschakelingsstijd die voorafgaat aan de toekenning van een wachtuitkering (zie Deel 3, *werkloosheid*) instapstages in bedrijven voorgesteld, waarvan het statuut is geïnspireerd op de overeenkomst voor beroepsopleiding in bedrijven.

## B. Reglementering van het Waalse Gewest

### 191.

Alle opleidingen die worden gevolgd in een centrum van de FOREM, in erkende instellingen, met inbegrip van de sectoropleidingen, instellingen voor beroepsinschakeling of de EFT's (entreprises de formation par le travail) worden gerealiseerd in het kader van eenzelfde type beroepsopleidingscontract.

De aan de stagiairs toegekende vergoeding bedraagt 1 euro per uur.

### 192.

De bedrijfsopleidingen worden opgezet in het kader van een PFI, een 'plan formation insertion' (opleidings- en inschakelingsplan).

Deze opleiding duurt 4 tot 26 weken en verloopt hetzij volledig in het bedrijf, hetzij deels in het bedrijf en deels in een centrum.

De aanmoedigingspremie ten laste van het bedrijf wordt zodanig berekend dat de stagiair, na ontvangst van de premie en van zijn sociale uitkering (werkloosheid of leefloon), tijdens het eerste derde van zijn opleiding 60% ontvangt van het loon van het beroep waarvoor hij leert; 80% van dit loon tijdens het tweede derde en 100% tijdens het derde derde.

### 193.

In het kader van een breder inschakelingstraject bestaan er twee vormen van bedrijfsstages:

- a. de 'stage d'immersion' duurt 40 tot 160 uur en beoogt de verdere uitwerking van een beroepsopleidingsproject door middel van een inleefstage in een vak, een functie of een bedrijf. Tijdens deze stage geniet de stagiair de voordelen van het contract voor beroepsopleiding in een centrum of instelling.
- b. de stage 'mise en situation professionnelle' (MISIP) is een voorlichtingsstage in het professionele milieu waarin de werkzoekende graag zou gaan werken. Een MISIP duurt 5 voltijdse dagen (die over meerdere dagen kunnen worden gespreid indien deeltijds gepresteerd). Iedere werkzoekende beschikt over een krediet van 30 uur, hetzij 6 stages. De FOREM staat in voor de noodzakelijke verzekeringen, met name voor arbeidsongevallen. Met uitzondering van de reiskostenvergoeding is deze stage onbezoldigd.

## C. Reglementering van de Vlaamse Gemeenschap

### 194.

De VDAB biedt diverse types opleidingen aan, hetzij in zijn centra, hetzij in partnerinstellingen, hetzij in onderwijsinstellingen. Deze opleidingen worden gegeven in het kader van een 'beroepsopleidingscontract'. Sommige opleidingen gaan gepaard met bedrijfsstages. De premies die aan de stagiair worden toegekend, staan vermeld in het contract en zijn afhankelijk van het type van opleiding.

### 195.

Met uitzondering van de stages die zijn gekoppeld aan een andere opleiding kadert de bedrijfsstage (de reglementering verduidelijkt dat het ook om een stage in een vzw of in een overheidsinstelling kan gaan), een individuele beroepsopleiding in de onderneming of IBO genoemd, in een overeenkomst tussen de stagiair, het bedrijf en de VDAB.

De opleiding duurt minimaal 4 weken en maximaal 26 weken. Voor langdurig en laaggeschoolde werklozen bestaat de mogelijkheid om gedurende maximaal 52 weken een opleiding te volgen.

De VDAB keurt de opleiding goed, bepaalt de duur ervan en beslist eventueel om vóór de vastgelegde einddatum een einde te maken aan de opleiding. Als een bedrijf zijn verplichtingen niet nakomt, kan de VDAB het 3 jaar lang uitsluiten van het recht om stagiair(e)s op te leiden.

De stagiair heeft recht op een premie die overeenstemt met elk productief werk, gelijk aan een percentage van het verschil tussen het normale loon voor het beroep en de sociale uitkering (werkloosheidsuitkering, leefloon) die de stagiair krijgt. Dit percentage varieert van 75% tot 100%, afhankelijk van de opleidingsmaand. Als de stagiair geen sociale uitkering krijgt, dan keert de VDAB een 'compensatiepremie' uit. De productiviteitspremie is gelijk aan het percentage van het verschil tussen het loon en deze premie. Het is de VDAB die deze productiviteitspremie en de compensatiepremie aan de stagiair uitkeert. Het bedrijf betaalt de productiviteitspremie terug aan de VDAB. De stagiair heeft trouwens recht, voor rekening van de werkgever, op een terugbetaling van zijn verplaatsingskosten, overeenkomstig de bepalingen die van toepassing zijn op de werknemers van het bedrijf.

De werkgever verbindt er zich toe de stagiair na zijn opleiding werk te verschaffen middels een arbeidscontract van onbepaalde duur. Behoudens dwingende redenen kan hij pas ten vroegste na een duur gelijk aan de opleiding een einde maken aan deze overeenkomst.

#### **196.**

Er bestaan twee specifieke vormen van werkopleidingen:

##### **a. De instapopleiding**

Dit systeem is bestemd voor:

- laaggeschoolde jongeren in wachttijd voor een toekenning van een wachtuitkering, binnen de 4 maanden na hun inschrijving als werkzoekende;
- volledige werklozen die een beroepsopleiding van minstens 400 uur volgden. De instapopleiding moet starten binnen de 4 maanden die volgen op het einde van deze opleiding.

De instapopleiding duurt 9 weken. De premie voor productief werk is gelijk aan (100% van) het verschil tussen het beroepsloon en de sociale uitkering die de stagiair trekt (NB: de jongeren in wachttijd die een beroepsopleiding volgen, hebben voor rekening van de RVA recht op een 'stage-uitkering'. Zie hierover fiche 2 van thema 5 'De werkloosheid').

##### **b. IBO-interim**

Dit systeem combineert een baan als uitzendkracht (zie hierover §1. 'Uitzendarbeid' in fiche 5) gedurende maximaal 8 weken met onmiddellijk daaropvolgend een individuele opleiding bij dezelfde gebruiker.

Dit systeem is toegankelijk voor werklozen van meer dan 50 jaar, voor gehandicapte personen of allochtonen.

Net zoals in het gewone systeem is het de VDAB die de opleiding goedkeurt en er vroegtijdig een einde aan kan maken. Het is evenwel het uitzendkantoor dat de kandidaat selecteert en de stagiair en de onderneming begeleidt gedurende de opleiding, overeenkomstig een begeleidingsplan waarvan de VDAB een model bepaalde. Deze arbeid wordt door de VDAB betaald. Het loon varieert naargelang de uitzendkracht na afloop van de procedure al dan niet wordt aangeworven met een arbeidscontract van onbepaalde duur.

## D. Reglementering Franstalig Brussel

### 197.

Bruxelles formation stelt, eventueel in cobeheer met 'Actiris', diverse kwalificerende opleidingen voor, alsook basisopleidingen en vooropleidingen ('Bruxelles-formation tremplin'), hetzij in zijn centra, hetzij in partnerschap met andere instellingen zoals technische scholen.

Het contract voor de beroepsopleiding wordt geregeld volgens de wetgeving van de Franse Gemeenschap, die op dit punt weinig wijzigingen heeft ondergaan. We kunnen verwijzen naar wat hierboven over de Waalse reglementering werd gezegd.

Na afloop van de opleiding in een centrum kan de stagiair, nog steeds in het kader van zijn beroepsopleidingscontract een voltooiingsstage in een bedrijf aangeboden krijgen. Dergelijke stages duren in principe 4 weken. Voor de meer gespecialiseerde opleidingen (management, informatica, multimedia, enz...) bestaan er ook langere stages (met een maximum duurtijd van 2 maanden).

In de logistiek en in de transportsector kan voor aanvang van de opleiding een inburgeringsstage met een duur van 4 weken worden gevolgd, om de stagiair een beter beeld te geven van het vak waarvoor hij een opleiding wenst te volgen.

### 198.

Het bedrijfsopleidingscontract wordt een individuele beroepsopleiding in de onderneming of IBO genoemd. Dergelijke opleiding kan 4 weken tot 6 maanden duren. De aan de stagiair toegekende premie, de productiviteitspremie, is gelijk aan het verschil tussen het belastbare loon van de te vervullen functie en de sociale uitkering.

Daarnaast bestaat er ook een contract dat individuele beroepsopleiding voor integratie in de onderneming of IBO-IO wordt genoemd, dat volgt op een vakgerichte opleiding in een centrum. De contractbepalingen zijn identiek aan die van de IBO. Deze opleiding bouwt voort op de kennis die tijdens de opleiding in het centrum is verworven.

## S 3. Andere opleidingsovereenkomsten

### A. Overeenkomsten werk-opleiding

*(Basistekst: Startbanen: W. 24.12.1999, art. 27, 1ste lid, 2°; KB 30.09.1999)*

### 199.

De combinatie van werk en opleiding is kenmerkend voor de leertijd, zoals hierboven beschreven. Werk en opleiding kunnen ook gecombineerd worden in het kader van een gewone arbeidsovereenkomst. Die regeling, die de industriële leerovereenkomst beconcurrerde, beoogde de beroepsinschakeling van jongeren tussen 18 en 25 jaar, in het kader van KB nr. 495 van 31.12.1986. Deze regeling werd per 1.01.2004 afgeschaft in het kader van de hervorming van de banenplannen. Het blijft mogelijk een overeenkomst werk-opleiding te sluiten in het kader van een startbaanovereenkomst (zie hierboven). Deze tewerkstelling komt in aanmerking in het kader van de aanwervingsverplichting en geeft recht op bijdrageverminderingen in het kader van het 'Jongerenbanenplan' (zie daarover Deel 4 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). Om van die voordelen te genieten, worden bepaalde voorwaarden gesteld inzake de kwaliteit van de arbeidsovereenkomst en van de opleiding.

Het luik 'arbeid' gebeurt in het kader van een gewone deeltijdse arbeidsovereenkomst, minstens halftijds. In afwijking van de gewone reglementering inzake deeltijdse arbeid, mag de arbeidstijd op jaarbasis worden bepaald (zodanig dat het werk aangepast kan zijn aan de opleiding). De arbeidstijd en de tijd voor de opleiding mogen, op jaarbasis, de arbeidstijd van een voltijdse tewerkstelling niet overschrijden. Indien de overeenkomst voor minder dan 12 maanden wordt afgesloten, wordt deze voorwaarde over de duurtijd van de overeenkomst beoordeeld.

Het luik 'opleiding' gebeurt in het kader van een overeenkomst 'werk-opleiding', die bij KB wordt gereglementeerd. Het mag gaan om alle soorten onderwijs, cursussen of opleidingen georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de bevoegde overheid van het gewest of de gemeenschap, of om sectorale opleidingen georganiseerd door het paritair comité. De opleiding moet minstens 240 uur per jaar omvatten. De opleidingstijd telt mee als arbeidstijd voor de toepassing van de arbeidsduurwetgeving. De overeenkomst moet schriftelijk worden gesloten en dit geschrift moet bepaalde vermeldingen bevatten. Indien de jongere niet slaagt in de opleiding kan de startbaanovereenkomst worden verlengd.

## B. Beroepsinlevingsovereenkomst

(Programmawet 2.08.2002, art. 104 tot 112; KB 11.03.2003)

### 200.

Het werkgelegenheids- of opleidingsbeleid grijpt hoe langer hoe meer terug naar formules waarbij personen, in het kader van hun opleiding, arbeidsprestaties verrichten bij een werkgever om een zekere kennis of bepaalde vaardigheden te verwerven (zie *bijv. in het kader van de Startbaanovereenkomst hierboven en Deel 4*). Onder de titel 'beroepsinlevingsovereenkomst' legt de federale wetgeving dergelijke overeenkomsten bepaalde minimumregels op.

De volgende bepalingen zijn van toepassing op alle formules die aan de bovenvermelde omschrijving beantwoorden, behalve:

- de opleidingsactiviteiten die plaatsvinden in het kader van een arbeidsovereenkomst;
- de arbeidsprestaties uitgevoerd in het kader van een beroepsopleiding (zie *hiervoor*) of van stages in het kader van studies gevolgd in een onderwijsinstelling (zie *hierna*), voor zover de totale duur van deze arbeidsprestaties 60 dagen bij eenzelfde werkgever of stagemeester niet overschrijdt in de loop van een kalenderjaar (voor de beroepsopleiding) of van een school- of academiejaar (voor het onderwijs);
- de stages waarvan de duur wordt vastgesteld door de bevoegde overheid in het kader van een cursus die leidt tot het afleveren van een diploma;
- de stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van een vrij beroep (advocaat, gerechtsdeurwaarder, ...) of van een intellectueel dienstverlenend beroep (bedrijfsrevisor, enz...) en onderworpen zijn aan de deontologie van een orde of een instituut.

Gezien die uitzonderingen, lijkt geen van de bestaande opleidings -of stageformules in Vlaanderen onder de toepassing van die regelgeving te vallen. De uitleg die volgt is dus momenteel niet relevant voor Vlaanderen.

### 201.

De beroepsinlevingsovereenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de stagiair de uitvoering van zijn beroepsinlevingsovereenkomst aanvangt. Dit

geschrift dient een aantal minimumvermeldingen te bevatten, o.m. het voorwerp en de duur van de overeenkomst, de dagelijkse en wekelijkse duur van aanwezigheid in de onderneming, de overeengekomen vergoeding, de manier waarop een einde kan worden gemaakt aan de beroepsinlevingsovereenkomst. Dit geschrift maakt deel uit van de sociale documenten die de onderneming ter beschikking moet houden van de inspectiediensten.

#### **202.**

De overeenkomst moet voorzien in de betaling van een vergoeding. Deze vergoeding mag niet lager zijn dan de vergoeding van de 'industriële' leerlingen.

Deze laatste regel is niet van toepassing op de bepalingen van decreten of ordonnances van Gewesten of Gemeenschappen, of van cao's gesloten binnen een paritair orgaan. Wat deze bepalingen betreft, bepaalt de federale reglementering alleen maar dat de vergoeding die verschuldigd is aan de stagiair die de leeftijd van 18 jaar bereikt heeft en zijn derde jaar opleiding beëindigd heeft niet minder mag bedragen dan 1/3 van het gemiddeld minimum maandinkomen van de NAR. Het bedrag van deze vergoeding mag gedeeltelijk bestaan uit een 'geactiveerde' sociale uitkering.

#### **203.**

De regels betreffende de persoonlijke aansprakelijkheid van de werknemer zijn eveneens van toepassing op de personen tewerkgesteld in het kader van beroepsinlevingsovereenkomsten.

## **C. Stages in het kader van een schoolopleiding**

#### **204.**

Meer en meer worden in het programma van diverse studierichtingen werkstages opgenomen. Er bestaat geen wettelijke reglementering voor die stages. De onderwijsreglementering - die doorgaans vervat zit in omzendbrieven van de betrokken gemeenschap - regelt het 'statuut' van die leerlingen, in het bijzonder hun dekking inzake ongevallen en hun aansprakelijkheid. De reglementering over het welzijn (gezondheid, arbeidsveiligheid,...) is van toepassing op deze stagiairs. Er bestaan specifieke bepalingen m.b.t. de risicoanalyse en het gezondheidstoezicht, inzonderheid betreffende de verdeling van de bevoegdheden tussen de school en het bedrijf waar de stage plaatsvindt (KB 21.09.2004). Verder is de federale arbeidswetgeving op hen niet van toepassing.

## FIGIE 1

# 1

## AANWERVING

### § 1. Bescherming van de werkzoekende

#### 205.

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

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

Zo is discriminatie bij aanwerving, op basis van geslacht of ras wettelijk verboden. De Wet van 13.02.1998 verbiedt de werkgever een maximale leeftijdsgrens vast te stellen bij aanwerving en selectie.

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

In de drie Gewesten werden regels uitgewerkt ter bescherming van de werkzoekenden in hun verhouding met de arbeidsmarktvoorzieningen, waaronder de private arbeidsbemiddelingskantoren (zie o.a. *Vlaams decreet 30.04.2004 - Handvest Werkzoekende; Waals decreet 27.05.2004 (gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding)*).

#### 206.

Cao nr. 38 van 6.12.1983, die meerdere keren werd aangevuld en gedeeltelijk algemeen verbindend verklaard, voorziet een aantal basisprincipes en minimumregels voor de bescherming van de werkzoekende die deelneemt aan een selectie- en wervingsprocedure. Cao nr. 38 bevat vooreerst een aantal bindende regels. Deze regels moeten door alle ondernemingen van de privésector worden nageleefd:

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



- de niet weerhouden kandidaat heeft het recht terug in het bezit te worden gesteld van de bij zijn kandidatuur gevoegde documenten;
- de kandidaat-werkloze mag de werkgever een attest vragen waarop de datum en het uur vermeld staan waarop hij zich heeft aangeboden evenals, in het voorkomend geval, de redenen waarom hij niet werd aangeworven.

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

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

#### **207.**

De werkgever die voor de selectie- en wervingsprocedure een beroep doet op een gespecialiseerd selectie- en wervingsbureau moet de principes van cao nr. 38 ook doen naleven.

Een decreet van de Vlaamse Gemeenschap voert bovendien een regeling in voor de erkenning van selectie- en wervingsbureaus (*Decreet van 13.04.1999; zie ook Decreet 30.04.2004 (Handvest Werkzoekende)*). Zij moeten voldoen aan een aantal voorwaarden zoals het verbod om een vergoeding te vragen aan de werkzoekende, kwaliteitsvoorschriften inzake de personen die de selecties uitvoeren en de bescherming van het privéleven. In geval van overtreding van de erkenningsvoorwaarden kan hun erkenning worden ingetrokken, na advies van de paritair samengestelde erkenningscommissie.

#### **208.**

De wet bestraft met correctionele boetes diegene die als voorafgaande voorwaarde voor de toekenning van een arbeidsplaats de betaling van geldmiddelen (behoudens ten titel van waarborg) eist of de verplichting oplegt aandelen, royalty's of andersoortige obligaties te kopen, te storten of ervoor in te tekenen (*W. 1978, art. 24, 2°, cao nr. 41 van 25.03.1986*).

## **§ 2. Het sluiten en het bewijs van de arbeidsovereenkomst**

### **A. Moet de overeenkomst schriftelijk worden gesloten?**

#### **209.**

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

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

Uiteraard is een schriftelijke overeenkomst altijd aan te bevelen:

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

Onder een schriftelijk contract verstaat men vanouds een 'papieren' document dat door alle partijen is ondertekend. De wet voorziet in de mogelijkheid van een elektronisch contract dat ondertekend is met een digitale handtekening via de elektronische identiteitskaart of met een digitale handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidswaarborgen (*W. 3.07.1978, art. 3bis, ingevoerd bij W. 3.06.2007 + gelijkaardige bepalingen in de wetgeving met betrekking tot andere vormen van arbeidsovereenkomsten (uitzendarbeid, PWA, scheepsdienst aan boord van zeeschepen, binnenscheepvaart, enz...)*. Deze bepaling vereist nog de nodige koninklijke toepassingsbesluiten alvorens van kracht te worden.)

## **B. Instemming moet uit vrije wil gebeuren**

### **210.**

Zoals alle overeenkomsten moet de arbeidsovereenkomst uit vrije wil worden afgesloten. Het burgerlijk wetboek stelt dat economische dwang geen dwang is die de vrije wil van de werknemers kan opzij zetten.

In de praktijk stelt het probleem van de vrije wil zich vooral wanneer de werkgever van oordeel is dat hij het slachtoffer is van bedrieglijke praktijken van de werknemer om zich te doen aanwerven door bijvoorbeeld gerechtelijke antecedenten achter te houden voor een functie die goed gedrag en zeden vereist, door zich te beroepen op diploma's of een beroepservaring die men niet bezit, enzovoort.

## **C. Op welke leeftijd kan men een arbeidsovereenkomst afsluiten?**

(*W. 1978, art. 43-46*)

### **211.**

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

Vóór de leeftijd van 18 jaar is de toelating vereist van de vader of de moeder, of van de voogd. Deze toelating kan stilzwijgend zijn. In geval van willekeurige weigering, kan de jeugdrechtbank de toelating geven.

Vóór de leeftijd van 18 jaar, kunnen de ouders zich er tevens tegen verzetten dat het loon rechtstreeks aan de minderjarige wordt uitbetaald. In het belang van de minderjarige kan de jeugdrechtbank de toelating verlenen om zelf het loon te innen.

Wat betreft het recht om over zijn loon te beschikken, spelen de normale burgerrechtelijke regels: tot aan de meerderjarigheid (18 jaar) behouden de ouders het wettelijk beheer over de goederen van hun kind. De jeugdrechtbank kan evenwel de minderjarige de

toelating geven om geheel of gedeeltelijk over zijn loon te beschikken, of een voogd ad hoc aanstellen die ermee belast wordt het geld te beheren in het belang van de jongere.

## D. Proefperiode?

### 212.

De wet liet de partijen de mogelijkheid om een proefperiode overeen te komen, waarin het mogelijk was om de overeenkomst te verbreken via een verkorte opzegtermijn.

Het begrip proefperiode is uit de meeste arbeidsovereenkomsten verdwenen. Ze komt nog voor in bepaalde overeenkomsten (uitzendarbeid, studentenwerk) en wordt in het kader van die contracten onderzocht. Deze wijziging weerhoudt de werkgever er niet van om over te gaan tot een evaluatie van de werknemer en aan die evaluatie een loonsverhoging, het behoud van de overeenkomst, enz. te koppelen.

Deze nieuwe regel, ingevoerd door de wet van 26.12.2013, werd van kracht op 1.01.2014. De proefbedingen opgenomen in arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering een aanvang heeft genomen vóór die datum, blijven hun gevolgen behouden tot het verstrijken van deze bedingen, op basis van de regels die gelden tot 31.12.2013 (*art. 48, 67 §1, WAO*). Voor een overzicht van de regels verwijzen we naar de vorige edities van de Wegwijzer Sociale Wetgeving.

## S 3. Te volgen regels bij de aanwerving

### A. Onthaal van de werknemer

### 213.

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

Cao nr. 22 voorziet o.m. in de informatie van de nieuwe werknemer omtrent de structuur van de onderneming, de heersende loonbarema's, de regels inzake veiligheid en gezondheid, de sociale en medische diensten, de naam en de arbeidsplaats van de syndicale afgevaardigden, van de afgevaardigden in de ondernemingsraad, in het Comité PB, enz. Er moet ook een geleid bezoek aan de onderneming worden georganiseerd. Voor uitzendkrachten geldt een specifieke cao, gesloten in het PC voor de uitzendarbeid (*cao van 8.09.1993*).

### 214.

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

## B. Medische onderzoeken

### 215.

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

Afgezien van dit onderzoek door de arbeidsgeneesheer, zijn de testen om de huidige of toekomstige gezondheidstoestand van de kandidaat te verzekeren, strikt gereguleerd (*zie de desbetreffende fiche in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*).

## DE UITVOERING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

### § 1. Waartoe verbindt men zich bij het afsluiten van een arbeidsovereenkomst?

#### A. Werken en doen werken

##### 216.

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

De twee voornaamste verplichtingen van de werknemer zijn:

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

De werkgever heeft hiermee overeenkomstig twee hoofdbekommernissen en plichten:

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

#### B. Mag men de overeenkomst wijzigen?

##### 217.

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

In feite moet deze bepaling met de nodige voorzichtigheid worden benaderd, want het is inherent aan de aard van de arbeidsovereenkomst dat heel wat voorwaarden niet op voorhand worden bepaald, maar dagdagelijks worden gepreciseerd door de werkgever. Zo kan de werkgever de werknemer, zelfs zonder zijn toestemming, verplichten een ander bureau te betrekken of hem een andere maar gelijkwaardige arbeidsplaats toewijzen.

Uit de rechtspraak kan worden afgeleid dat het voor de werkgever verboden is om een essentieel element van de overeenkomst aanzienlijk te wijzigen. Worden algemeen als essentiële elementen beschouwd: de bezoldiging, de functie, de werktijden en in de meeste gevallen de werkplek.

De rechtbanken maken een soort hiërarchie tussen die elementen; zo wordt iedere loonsvermindering in het algemeen beschouwd als een schending van de arbeidsovereenkomst. Daartegenover wordt inzake functie, werktijden en werkplek een zekere soepelheid toegelaten. Sommige rechtbanken oordelen zelfs dat de werknemer verplicht is bepaalde wijzigingen te aanvaarden, wanneer deze bijvoorbeeld voorkomen in het kader van de herstructurering van de onderneming.

Uitdrukkelijk in de arbeidsovereenkomst overeengekomen elementen of in een cao vastgelegde voorwaarden mogen daarentegen niet eenzijdig worden gewijzigd, zelfs al gaat het om niet-essentiële aspecten.

## C. Eerbied en achting

### 218.

Werkgever en werknemer zijn elkaar eerbied en achting verschuldigd (*W. 1978, art. 16*).

Diverse recente reglementeringen preciseren de inhoud van die verplichting, leggen specifieke sancties op of voorzien in procedures met het doel problemen te voorkomen of bemiddeling op te starten indien zich toch problemen voordoen. Die bepalingen worden in een afzonderlijke fiche beschreven.

## D. Beroepsgeheim en zakengeheim

### 219.

Het is de werknemer verboden om vertrouwelijke inlichtingen te verspreiden van persoonlijke aard, waarvan de betrokkene in kennis werd gesteld tijdens de uitoefening van zijn activiteit bijvoorbeeld wat betreft de fabrieks- en de zakengeheimen (*W. 1978, art. 17.3a*).

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

## E. Oneerlijke concurrentie

### 220.

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

## S 2. Aansprakelijkheid van de werknemer

### 221.

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

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

### 222.

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

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

#### **223.**

De aansprakelijkheid van de werkgevers en de werknemers uit hoofde van een arbeidsongeval of een beroepsziekte maakt het voorwerp van bijzondere regels uit.

#### **224.**

Een borgstelling om de verplichtingen van de werknemer te waarborgen kan maar worden geëist als dit bij cao wordt bepaald. Bovendien zijn volgende regels van toepassing (*W. 1978, art. 23 en cao 41*):

- de werknemer moet worden aangeworven met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur;
- enkel mogelijk voor sommige categorieën werknemers zoals filiaalhouders;
- voor de werknemers die minder dan 38.665,00 euro bruto per jaar verdienen, bedraagt het maximumbedrag van de borg 1 maand loon; voor de werknemers die meer dan 38.665,00 euro bruto per jaar verdienen, bedraagt het maximum 3 maanden loon;
- de borgstelling moet gestort worden op een geblokkeerde rekening op naam van de werknemer, die geopend werd bij een bank, een spaarkas, enz.;
- wanneer de borgstelling eerst aan de werkgever wordt gestort, moet die haar op de geblokkeerde rekening storten binnen 14 dagen na de betaling, op straffe van strafrechtelijke boetes;
- de borgstelling mag 6 maanden bezoldiging niet overschrijden.

### **§ 3. Scholingsbeding**

(*W. 1978, art. 22bis, ingevoerd door W. 27.12.2006*)

#### **225.**

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

Omdat die clausules de contractuele vrijheid van de werknemer inperken, zijn die strikt gereguleerd. Het is zelfs mogelijk die voor bepaalde categorieën van werknemers of vorming eenvoudigweg te verbieden, en dat bij algemeenverbindendverklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Zelfs indien de clausule van toepassing is, blijft de werknemer houder van de diploma's of certificaten en moet hij over het origineel of over een voor eensluidend verklaard afschrift beschikken.

#### **226.**

Het scholingsbeding is slechts toegelaten in het kader van arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur waarvan de verloning een bepaald bedrag overschrijdt (zie 'groene bladen' achteraan in deze *Wegwijzer Sociale Wetgeving*). Het moet gaan om een specifieke vorming die toelaat om nieuwe professionele competenties te verwerven, die ook buiten de onderneming gevaloriseerd kunnen worden, die ten minste 80 uur duurt en waarvan de waarde gelijk is aan het dubbele van het gemiddeld maandinkomen van werknemers van meer dan 21 jaar (zie 'groene bladen' achteraan in deze *Wegwijzer*

*Sociale Wetgeving*). Het mag niet gaan om vorming die wettelijk vereist is voor de uitoefening van het beroep waarvoor de werknemer in dienst is genomen.

#### **227.**

Het scholingsbeding moet schriftelijk worden vastgelegd, ten laatste op het moment waarop de vorming een aanvang neemt. De wet preciseert de bepalingen die het geschrift moet bevatten.

De duur van het scholingsbeding moet worden bepaald op grond van de kosten en de duur van de vorming en mag niet meer dan drie jaar bedragen. De terugbetaling is niet van toepassing:

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

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

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

## **§ 4. Taalgebruik**

*(Nederlandstalig landsgedeelte: Decreet Nederlandstalige Cultuurraad 19.07.1982; Frans-talig landsgedeelte: Decreet Franstalige Gemeenschap 30.06.1982; Brussel, Duitstalig landsgedeelte, faciliteitengemeenten: Coörd. W. 18.07.1966 (taalgebruik in administratie) art. 52. Zie ook Arbitragehof 30.01.1986 en 18.11.1986)*

#### **228.**

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

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

#### **229.**

Als de werkgever zijn uitbatingszetel heeft in het gewest Brussel, dan moeten de documenten in de taal van de werknemer worden opgesteld. Als de uitbatingszetel in het Duitstalig gebied ligt, dan moeten ze in het Duits worden opgesteld.

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

Deze reglementering is enkel van toepassing op Industriële, commerciële of financiële ondernemingen.



## HET LOON

### § 1. Bedrag van het loon

#### A. Loonschalen en gewaarborgd minimumloon

##### 230.

In België worden de loonbarema's gewoonlijk bepaald via collectieve arbeidsovereenkomsten. Sectorale overeenkomsten bepalen minimumbedragen; collectieve bedrijfsovereenkomsten of individuele arbeidsovereenkomsten kunnen in hogere lonen voorzien. Loonbevriezingen of loonnormen worden soms opgelegd krachtens de wetgeving op 's lands concurrentiekracht.

##### 231.

Een interprofessioneel minimumloon, het zogeheten 'gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen', wordt vastgelegd door collectieve arbeidsovereenkomsten van de NAR (*cao nr. 43 van 2.05.1988, sindsdien herhaaldelijk gewijzigd of aangevuld*). Het voorziet in drie loonschalen:

- een basisbedrag, toepasselijk op de werknemers van minder dan 18 jaar;
- werknemers vanaf 19 jaar, met 6 maanden anciënniteit;
- werknemers vanaf 20 jaar, met 12 maanden anciënniteit.

Voor jobstudenten zijn deze barema's maar van toepassing vanaf 21 jaar. Als ze jonger zijn, hebben studenten recht op het 'minimumloon voor jongeren', dat in het volgende punt wordt beschreven.

De bijgewerkte bedragen van die loonschalen staan vermeld in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

Deze loonschalen moeten op jaarbasis worden nageleefd voor de werknemers die normaal voltijds tewerkgesteld zijn. Wat de rechten van de deeltijdwerknemers betreft, zie de daaraan gewijde fiche in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving. De cao verduidelijkt welke loonbestanddelen in aanmerking moeten worden genomen om na te gaan of de loonschalen worden nageleefd. Ze legt tevens de modaliteiten van de loonindexering vast.

### 232.

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

Leeftijd van de werknemers	% van het minimumloon
20 jaar	94%
19 jaar	88%
18 jaar	82%
17 jaar	76%
16 jaar en minder	70%

## B. Beheersing van de loonkosten

### 233.

De Wet van 26.07.1996 legt een onderhandelingskader vast 'ter bevordering van de werkgelegenheid en ter vrijwaring van het concurrentievermogen'.

Dit onderhandelingskader is gebaseerd op volgende principes:

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

## § 2. Vormen van loon

### A. Loon in geld

### 234.

Voor de in België tewerkgestelde werknemers wordt in principe het loon betaald in geld 'dat wettelijk gangbaar is in België' (*art. 4,6i*). Sedert 1 januari 2002 gaat het om de euro. Herinneren we eraan dat de euro 40,3399 Belgische franken waard is. Cao's van de NAR (cao's nr. 69 en 70) hebben de regels vastgelegd om de in Belgische franken uitgedrukte bedragen in euro's om te zetten: voor de eigenlijke lonen, maar ook voor

de refertebedragen (minimum- en maximumgrenzen, enz...) die die van toepassing zijn volgens de arbeidsovereenkomst:

## B. Voordelen in natura

### 235.

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

Kunnen enkel ten titel van loon in natura worden geleverd:

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

### 236.

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

Wat de huizen, de appartementen en de terreinen betreft, mag de raming vrij geschieden. De overige voordelen moeten tegen kostprijs worden geraamd en mogen de normaal toegepaste prijs niet overschrijden. De werkgever moet het bewijs leveren dat die voorwaarde is vervuld.

### 237.

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

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

## C. Bijzondere vormen van loon

### 238.

Voorgaande bepalingen zijn van toepassing op 'de beloning', dit betekent op het loon in geld, op fooien of op bedieningsgeld en in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer recht heeft omwille van zijn dienstbetrekking (*art. 2 van de Wet van 12.04.1965*).

De jongste jaren duiken allerlei alternatieve beloningssystemen op, in de vorm van maaltijdcheques, geschenkbonnen en andere voordelen van die aard. De vakbonden proberen deze ontwikkeling in te dijken. Deze beloningsvormen brengen immers het principe van loonuitbetaling in geld – een vergoeding waarover men vrij kan beschikken – in gevaar. De wetgeving inzake belastingen en sociale zekerheid wil het fenomeen ook afbakenen omdat deze voordelen voornamelijk worden toegekend om zo geen

belastingen en sociale bijdragen te moeten betalen. In Deel 3 vind je de reglementering inzake het statuut van maaltijdcheques ten opzichte van de sociale zekerheid; het fiscale statuut van dergelijke voordelen is gelijklopend.

## **D. Financiële participatie van werknemers**

*(Wet van 22.05.2001, van toepassing sinds 1.01.2002)*

### **239.**

Ondernemingen stellen aan hun werknemers voor om gedeeltelijk beloond te worden via aandelen van het bedrijf of via andere vormen van winstparticipatie. Er werd traditioneel van uitgegaan dat deze wijze van beloning van de arbeid in contradictie was met het statuut van werknemer. De financiële resultaten van de onderneming hebben te maken met talrijke factoren waarop de werknemers individueel nauwelijks greep hebben. Het is dus verre van evident dat de werknemers baat hebben bij soortgelijke formules. De Wet van 22.05.2001 biedt een aantal waarborgen opdat dit soort voordelen in goede omstandigheden wordt ingevoerd. Buiten het kader van de wet, is deze vorm van beloning verboden.

### **240.**

De wet is van toepassing op werkgevers die onderworpen zijn aan de vennootschapsbelasting of aan de belasting voor niet-verblijfhouders, behalve de coördinatiecentra. Administraties, de meeste openbare instellingen en de vzw's zijn dus niet bedoeld.

### **241.**

Het stelsel moet aan de volgende voorwaarden voldoen:

- voor alle werknemers in de onderneming gelden;
- gepaard gaan met loonsverhogingen;
- plafond: 10% van de brutoloonmassa, 20% van de nettowinst na belasting;
- de invoering van financiële participatie mag niet gepaard gaan met een vermindering van de tewerkstelling;
- geen invloed hebben op de andere looncomponenten.

### **242.**

Een stelsel voor financiële participatie kan worden ingevoerd via een cao, of via een 'toetredingsakte', d.w.z. een procedure die lijkt op de opstelling of wijziging van het arbeidsreglement. Voor ondernemingsgroepen gelden specifieke regels.

### **243.**

Voor de werkgever maken de participatievoordelen deel uit van de nettowinst na vennootschapsbelasting. Ze zijn niet onderhevig aan werkgeversbijdragen RSZ.

Voor de werknemer, maakt het participatievoordeel geen deel uit van het loon (voor berekening gewaarborgd loon, vakantiegeld, opzeggingsvergoeding, sociale uitkeringen,...). Ze zitten buiten de loonnorm. Bij faillissement van het bedrijf, algemeen voorrecht op de roerende goederen zoals het loon.

Winstparticipatie ondergaat een RSZ-solidariteitsbijdrage van 13,07% en een belasting van 25%. Kapitaalparticipatie en investeringsspaarplannen zijn onderworpen aan een belasting van 15% (25% indien de aandelen verkocht worden of indien het kapitaal terugbetaald wordt voor de voorziene termijn).

## E. Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

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

### 244.

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

De toekenning van dergelijke voordelen vloeit in principe voort uit een binnen de onderneming gesloten collectieve arbeidsovereenkomst. In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging kan het systeem eveneens worden ingevoerd via een toetredingsakte. De wet beschrijft uitvoerig de totstandkomingsprocedure van die toetredingsakte. In een eerste fase moet het ontwerp worden meegedeeld aan de werknemers, op dezelfde manier als bij de totstandkoming van het arbeidsreglement. In een tweede fase wordt dat neergelegd op de griffie van de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Die maakt het ontwerp over aan het paritair comité, dat nagaat of de voorwaarden vervuld zijn. Indien het paritair comité zich niet binnen twee maanden uitspreekt, wordt de controle uitgevoerd door de arbeidsinspectie.

### 245.

Indien ze onder een bepaald jaarlijks bedrag blijven, zijn deze voordelen wel onderworpen aan een bijzondere werkgeversbijdrage van 33% – die betaald wordt aan de RSZ – maar niet aan andere sociale of fiscale inhoudingen. Deze voordelen openen geen enkel sociaal recht. Een cao kan in het tegendeel voorzien, behalve op het vlak van sociale zekerheid en jaarlijkse vakantie, en zonder de administratieve verplichtingen jegens de RSZ te wijzigen. Deze voordelen worden niet in rekening gebracht om te bepalen of het loon conform het gewaarborgd maandelijks minimuminkomen is.

## F. Ecocheques

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

### 246.

Ecocheques zijn bonnen voor de aankoop van ecologische producten en diensten (energie- of waterbesparing, autovervuiling, afvalbeheer, treintickets NMBS enz.). De cao bevat een beperkende lijst met producten en diensten die hiervoor in aanmerking komen. Die lijst zal regelmatig worden herzien. De ecocheques maken deel uit van het loon, maar zijn onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld van sociale bijdragen (zie Deel 3).

De tijdelijke en deeltijdse werknemers moeten minstens een aantal ecocheques krijgen dat in verhouding staat met hun werkvolume. Het aantal ecocheques mag niet verminderd worden wegens zwangerschapsverlof, noch voor de eerste 30 dagen van arbeidsongeschiktheid.

Op de ACV-website **[www.ecocheques.be](http://www.ecocheques.be)** vind je alle nuttige informatie over deze reglementering.

## **§ 3. Terugbetaling van kosten**

### **A. Kosten voor rekening van de werkgever**

#### **247.**

Het is mogelijk dat de werknemer in het kader van zijn beroepsactiviteit bepaalde kosten maakt voor rekening van zijn werkgever: reiskosten, representatiekosten, kosten voor overnachtingen, zakenlunches of -diners enz. Er bestaat geen nationale wetgeving ter zake. Bepaalde collectieve sectorovereenkomsten voorzien in terugbetalingen op forfaitaire basis (bijv. de 'ARAB-vergoeding' uit de transportsector, een forfait voor warme en koude dranken die bedrijven doorgaans tijdens de 'koffiepauze' of bij extreme temperaturen op de werkplek aanbieden; de 'mobiliteitsvergoeding' uit de bouwsector dekt de reiskosten van het bedrijf tot aan de werf met het persoonlijke vervoermiddel van de werknemer). Ook voor reiskosten zijn forfaitaire vergoedingen gebruikelijk (bijv. kilometervergoeding van ambtenaren). Deze vergoedingen maken geen deel uit van het loon. Indien bewezen is dat ze reële kosten dekken of indien het gaat om forfaitaire vergoedingen van een redelijk bedrag, worden ze ook niet belast, en zijn ze evenmin onderworpen aan sociale bijdragen.

### **B. Vervoerkosten woon-werkverkeer**

*(Cao 19 octies van 20.02.2009, KB 28.06.2009, in voege vanaf 1.02.2009, van toepassing in bedrijven onderworpen aan de wetgeving inzake de cao's (privésector).*

*De sociale partners hebben ook de uitbreiding van deze regels gevraagd naar sectoren die niet onderworpen zijn aan deze wetgeving (publieke sector). Deze aanbeveling was nog niet doorgevoerd op het moment van de eindredactie van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving. Voor de betrokken sectoren blijven de Wet van 27.07.1962 en het KB en het MB van 10.12.1990, die in een tussenkomst in het abonnement op de NMBS voorzien, gelden.)*

#### **248.**

Wat het spoorwegvervoer betreft, wordt het bedrag van de werkgeverstussenkomst bepaald aan de hand van een tabel met forfaitaire bedragen. Het verdrag bepaalt dat de momenteel voorziene bedragen 2 jaar geldig zijn en nadien opnieuw worden besproken. De bedragen komen overeen met ongeveer 75% van de prijs van de treinkaart, rekening houdend met de afstand en het type van de treinkaart (week, maand, trimester, jaar, 'railflex' voor deeltijdse werknemers). *De cao-tekst en de tabel kunnen worden gedownload van de website van de Nationale Arbeidsraad.*

#### **249.**

Voor de andere vormen van openbaar vervoer (De Lijn, MIVB, TEC) krijgen werknemers pas een tussenkomst van de werkgever voor verplaatsingen van minstens 5 kilometer, berekend vanaf de vertrekhalte.

a. Wanneer de vervoerprijs afhankelijk is van het aantal afgelegde kilometers, dan wordt gebruik gemaakt van dezelfde tabel als bij het vervoer per spoor, zonder dat de tussenkomst meer mag bedragen dan 75% van de werkelijk betaalde prijs;

- b. Wanneer de prijs niet aan de afstand is gekoppeld een eenheidstarief is (bijv. een stadskaat van De Lijn), bedraagt de tussenkomst 71,8% van de effectief door de werknemer betaalde prijs, met als maximum de tegemoetkoming voor spoorwegtrajecten van 7 kilometer.

#### **250.**

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

Als het totale traject evenwel wordt afgelegd met slechts één vervoerbiljet, zonder dat dit biljet een onderverdeling maakt tussen het gebruikte vervoermiddel, wordt de tussenkomst berekend aan de hand van de spoorwegtabel.

Als de werknemer het openbaar vervoer gebruikt op het grondgebied van andere lidstaten van de Europese Unie (wat het geval is voor grensarbeiders) wordt de tegemoetkoming in de kostprijs van het traject tussen de woonplaats en de Belgische grens berekend alsof het traject in België loopt. Ze is in elk geval begrensd in overeenstemming met de tabel met de spoorwegtarieven, rekening houdend met de totale afstand, in België en het buitenland, tussen de woonplaats en het werk.

#### **251.**

Om van deze tegemoetkoming te kunnen genieten:

- overhandigt de werknemer aan de werkgever een ondertekende verklaring dat hij regelmatig het openbaar vervoer gebruikt voor een afstand van minstens 5 km om zich te verplaatsen tussen de woonplaats en het werk. Indien mogelijk verduidelijkt hij het werkelijk afgelegde aantal kilometers. De werkgever kan deze verklaring controleren;
- overhandigt de werknemer aan de werkgever het vervoerbewijs.

De tussenkomst in de vervoerkosten wordt betaald:

- één keer per maand als het om een maandabonnement gaat;
- naargelang de periodiciteit die van toepassing is voor de uitbetaling van het loon, wat betreft vervoerbewijzen die één week geldig zijn;
- op vertoon van het vervoerbewijs in de andere gevallen.

#### **252.**

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

## **§ 4. Bescherming van het loon**

### **A. Tijdstip van betaling**

#### **253.**

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

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

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

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

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

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

## B. Periodiciteit

(*art. 9 alinea 1*)

### 254.

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

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

## C. Betalingswijze

(*art. 5 en KB 5.03.1986*)

### 255.

Het loon wordt in principe in de hand betaald. Uitbetaling kan echter ook in giraal geld geschieden (storting, cheque, postassignatie), mits schriftelijk akkoord van de werknemers. De beslissing om het loon giraal uit te betalen, kan ook worden genomen door de ondernemingsraad of, bij het ontbreken hiervan, door de vakbondsafvaardiging, of bij het ontbreken hiervan, door de meerderheid van de werknemers.

De werknemer kan steeds een cheque of assignatie verkiezen boven een storting. Wanneer beslag wordt gelegd op de rekening van de werknemer, kan hij eisen dat de betaling in de hand gebeurt, per cheque of per postassignatie, op voorwaarde dat hij ten laatste 4 dagen voor de gewone betaaldatum een kopie voorlegt van de akte van inbeslagneming. Post- of banktaksen mogen niet worden afgetrokken van het loon.

## D. Inhoudingen

(*art. 3 en 23*)

### 256.

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

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



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

Het totaal bedrag van de boetes en schadevergoedingen mag niet meer bedragen dan 1/5 van het loon in geld dat op de betaaldag verschuldigd is, behalve wanneer de werknemer een opzettelijke fout heeft begaan of indien hij zijn verbintenis verbreekt alvorens het verschuldigde te hebben betaald.

## E. Loonberekening

(art. 15; KB 27.09.1966)

### 257.

Bij elke definitieve regeling dient de werkgever een loonberekening te ontvangen. Onder bepaalde voorwaarden kan die berekening in elektronische vorm geleverd worden (zie W. 3.06.2007, art. 16)

De inhoud van deze loonberekening wordt bepaald door de paritaire comités. Bij gebrek aan sectorale reglementering dient de berekening volgende elementen te bevatten:

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

## F. Uittreksel van de individuele rekening

(art. 15; KB 27.09.1966)

### 258.

De individuele rekening is een sociaal document dat de werkgever moet bijhouden (zie overeenkomstige fiche, elders in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

De individuele rekening vermeldt:

- de identificatie van de werkgever, vooral de naam van het bevoegde paritair comité;

- de identificatie van de werknemer, vooral de uitgeoefende functie en de kwalificatie die hem op grond van de clausules van de collectieve overeenkomsten worden toegewezen;
- de aan de werknemer betaalde of verschuldigde bedragen:
  - per betaalperiode en per trimester;
  - het aantal gewerkte dagen;
  - de dagen afwezigheid, met aanduiding van de reden; wat deze vermelding betreft, mag de werkgever de individuele rekening vervangen door een tabel waarop per dag het aantal werkuren of de reden van de afwezigheid worden aangegeven;
  - per betaalperiode een volledige analyse van het loon;
  - per trimester en per jaar, het totaal van de bedragen waarop RSZ-bijdragen worden geheven en het bedrag van de RSZ-bijdrage van de werknemer;
  - per jaar: het belastbaar bedrag en het bedrag van de voorheffing.

Een kopie van de individuele rekening (evenals desgevallend van de hierboven vermelde tabel met de arbeidsprestaties) voor het voorbije jaar moet vóór 1 maart van het jaar erop aan de werknemer worden bezorgd; als het contract in de loop van het jaar ten einde loopt dan moet de kopie binnen de twee maanden na het trimester waarin het contract eindigt, worden bezorgd.

## § 5. Loonbeslag en loonoverdracht

### A. Wat is loonbeslag?

#### 259.

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

#### 260.

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

## B. Wat is loonoverdracht?

### 261.

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

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

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

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

### 262.

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

## C. Beperkingen aan loonbeslag

(*Gerechtigd Wetboek, art. 1409 tot 1412*)

### 263.

In principe kan het loon maar in beslag worden genomen a rato van de in navolgende tabellen vermelde aandelen. De bedragen vermeld in de tabellen worden jaarlijks per 1 januari geïndexeerd. Ze kunnen ook worden verhoogd bij KB na advies van de NAR. Het beslag en de overdracht van socialezekerheidsuitkeringen (pensioenen, werkloosheidsuitkeringen, ZIV-uitkeringen, vergoedingen arbeidsongevallen of beroepsziekten, onderbrekingsuitkeringen) zijn aan gelijkaardige beperkingen onderworpen. Hetzelfde geldt voor het beslag op of de overdracht van alimentatiegeld.

**Tabel 1: Beslag op lonen en andere arbeidsinkomsten**

Inkomensschijf (bedragen op 1.01.2015)	Beslagbaar gedeelte
< 1.069,00 euro	0%
1.069,01 – 1.149,00 euro	20%
1.149,01 – 1.267,00 euro	30%
1.267,01 – 1.386,00 euro	40%
> 1.386,00 euro	100%

**Tabel 2: Beslag op sociale uitkeringen en andere niet-beroepsinkomsten**

Inkomensschijf (bedragen op 1.01.2015)	Beslagbaar gedeelte
< 1.069,00	0%
1.069,01 – 1.149,00 euro	20%
1.149,01 – 1.386,00 euro	40%
> 1.386,00 euro	100%

Voorbeeld: nettoloon van 1.500 euro (toepassing tabel 1)

Inkomensschijf	Beslagbaar gedeelte	Blijft voor werknemer
< 1.069,00 euro	0 euro	1.069,00 euro
1.069,01 – 1.149,00 euro	16,00 euro	74,00 euro
1.149,01 – 1.267,00 euro	35,40 euro	82,60 euro
1.267,01 – 1.386,00 euro	47,60 euro	71,40 euro
> 1.386,00 euro	114,00 euro	0 euro
Totaal	213,00 euro	1.287,00 euro

#### 264.

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

**265.**

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

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

**266.**

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

Ze vinden geen toepassing wanneer het beslag of de overdracht gelegd wordt om alimentatiegeld te betalen. Het alimentatiegeld heeft overigens voorrang op alle andere beslagen en overdrachten. Die worden maar uitgevoerd op het deel van het beslagbaar gedeelte dat na uitvoering van de alimentatieverplichtingen overblijft. Als zoals in ons voorbeeld het alimentatiegeld 251,20 euro overschrijdt, dan blijft er niets over voor de andere schuldeisers.

**267.**

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

- kinderbijslagen en prestaties voor wezen;
- terugbetalingen gezondheidszorg in het kader van de ZIV of van de wetgeving arbeidsongevallen of beroepsziekten;
- de bedragen toegekend voor het onderhoud van prothesen of orthopedische toestellen.
- de vergoeding hulp van derde in de wetgeving arbeidsongevallen;
- de bijstandsuitkeringen (leeftoon, inkomensgarantie voor ouderen, tegemoetkomingen mindervaliden).

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

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

**268.**

De maaltijdcheques die beantwoorden aan de voorwaarden voor een vrijstelling van sociale bijdragen en belastingen (zie *Deel 3 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*) zijn niet overdraagbaar of vatbaar voor beslag (*art. 1409 §1 ter, ingevoerd door W. 6.05.2009*).

**269.**

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

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

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

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

## D. Collectieve schuldenregeling

### 270.

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

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

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

Voor collectieve schuldenregeling is de arbeidsrechtbank bevoegd. Die zetelt echter zonder sociale rechters (*hervorming van toepassing met ingang van 1.09.2007*).

## DE ARBEIDSVERHOUDING OMVAT EEN BUITENLANDS ELEMENT

### § 1. Toepasselijke wetgeving

#### A. Bevoegdheid van het Belgische gerecht

##### 271.

Wat volgt is de samenvatting van de regels die door Belgische rechters, voor wie het geschil aanhangig wordt gemaakt, worden toegepast.

De Belgische arbeidsrechtbank is onder meer bevoegd:

- wanneer de werkgever in België een maatschappelijke of exploitatiezetel heeft;
- indien de arbeidsovereenkomst in België is getekend of werd uitgevoerd of moest worden;
- indien de arbeidsovereenkomst dit bepaalt.

Partijen die een internationale overeenkomst afsluiten, kunnen onderling de internationale bevoegdheid van de rechter bepalen; maar inzake arbeidsovereenkomsten zijn dergelijke bedingen maar geldig wanneer ze na het ontstaan van het geschil worden aangegaan (*Wetboek IPR, art. 98 §3*).

#### B. Arbeid in België

##### 272.

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

- de barema's van de cao's wanneer ze voor de werkgever dwingend zijn;
- gezondheid en veiligheid;
- arbeidsduur, zondagsrust, jongeren- en vrouwenarbeid, feestdagen, loonbescherming, arbeidsreglementen, gebruik der talen, enz.;
- gewaarborgd loon bij ziekte;
- ontslag, vooropzegging;
- bijdragen aan de fondsen voor bestaanszekerheid.

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

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

- m.b.t. tot de punten die niet dwingend door de Belgische wet worden geregeld;
- wanneer de vreemde wetgeving voordeliger is dan de Belgische wet.

##### 273.

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

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

De situatie kan anders zijn inzake sociale zekerheid en belastingen. Als algemene regel geldt dat men aan de Belgische sociale zekerheid onderworpen wordt als men in België werkt voor een werkgever gevestigd in België, of in een exploitatiezetel gevestigd in België (*RSZ-Wet 27.06.1969, art. 3*). Als de werkgever gevestigd is in een lidstaat van de EER, volstaat het zelfs in beginsel in België te zijn tewerkgesteld, zelfs als noch de werknemer noch de werkgever in België gevestigd zijn (*EG-Verordening 1408/71, art. 13*). Maar dit principe kent verscheidene uitzonderingen. Internationale overeenkomsten (waaronder de Europese Verordening, alsook meerdere bilaterale verdragen) laten toe bij de sociale zekerheidsregeling van het land van herkomst aangesloten te blijven bij detachering voor een korte duur (*in het kader van de EG-Verordening: 12 maanden, verlengbaar voor één periode van maximaal 12 maanden bij onvoorziene omstandigheden*).

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

## C. Arbeid in het buitenland

### 274.

Indien in de arbeidsovereenkomst bedongen is dat de Belgische wet van toepassing is, zal de Belgische rechter de Belgische wetgeving toepassen, behalve de dwingende voordeligere bepalingen van het land van tewerkstelling.

### 275.

Indien in de arbeidsovereenkomst bedongen is dat de vreemde wetgeving van toepassing zou zijn, zal de Belgische rechter de vreemde wet toepassen, behalve wanneer dit botst met de 'Belgische internationale openbare orde', d.w.z. de fundamentele beginselen van de Belgische wet.

Regels van vreemde wetgevingen die een zeer zwakke bescherming van de werknemer voorzien, worden soms strijdig met de Belgische internationale openbare orde bevonden.

### 276.

Indien de arbeidsovereenkomst niets uitdrukkelijk voorziet, zal de Belgische rechter de wetgeving toepassen van het land waar de werknemer normaal tewerkgesteld wordt, voor zover zij niet strijdig is met de Belgische internationale openbare orde. Indien de werknemer niet in één land wordt tewerkgesteld, zal de wetgeving worden toegepast die het meest aansluit bij de arbeidsverhouding; men zal in dit verband rekening houden met elementen zoals de nationaliteit van de partijen, de plaats waar de overeenkomst gesloten is, de munt waarin het loon wordt uitbetaald, enzovoort.

### 277.

De toestand kan ook verschillend zijn voor de sociale zekerheid en de belastingen (*zie hierboven, detachering*).

De werknemers tewerkgesteld buiten de Europese Economische Ruimte kunnen zich aansluiten bij de overzeese sociale zekerheid. Dit facultatief stelsel, vroeger beheerd



door de Dienst voor overzeese sociale zekerheid (DOSZ) valt sinds 1.01.2015 onder de Dienst voor de bijzondere socialezekerheidsstelsels (DIBISS). Gedetacheerde werknemers buiten de EER die niet aangesloten zijn bij de overzeese sociale zekerheid blijven onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid als de te verwachten duur van hun tewerkstelling de zes maanden niet overschrijdt (verlengbaar met een bijkomende periode van 5 maanden (*W. (DOSZ) van 17.07.1963, art. 13 ; KB 15.04.1965*)).

## **§ 2. Tewerkstelling van buitenlanders**

(*W. 30.04.1999; KB 9.06.1999, wijzig. KB 6.02.2003; Verordening (EEG) 1612/68 van 15.10.1968*)

### **278.**

Iedere buitenlander die in België als werknemer wil werken dient in principe over een arbeidsvergunning te beschikken. Er bestaan nochtans heel wat uitzonderingen op dit principe:

- a. de werknemer die in België gevestigd is (houder van de 'identiteitskaart van buitenlander') of voor onbepaalde duur in België mag verblijven;
- b. de onderdanen van de Europese Economische Ruimte ;
- c. onder bepaalde voorwaarden, de echtgeno(o)t(e), de afstammelingen en ascendenten van een Belg of van een EER-onderdaan; de vluchtelingen;
- d. sommige bijzondere categorieën van buitenlanders (diplomaten, internationale ambtenaren...);
- e. sommige bijzondere beroepen of sommige soorten tewerkstelling, voor zover de werknemer wettelijk in België verblijft: journalisten, sportlui, studenten (voor vakantiewerk), leerlingen, kaderleden en vorsers van een coördinatiecentrum, internationaal vermaarde kunstenaars (voor prestaties van minder dan 3 maanden), 'au pair'-jongeren, PWA-werk, enz.

### **279.**

De werkgever van de vreemde werknemer die niet in orde is met de wetgeving inzake arbeidsvergunningen riskeert strafsancities en administratieve sancities.

De nietigheid van de arbeidsovereenkomst die voortvloeit uit de overtreding aan die wetgeving, kan niet worden verhaald op de werknemer. Deze kan dus aanspraak blijven maken op het loon en op andere sommen waarop hij recht heeft. Wel worden bepaalde sociale rechten geweigerd aan vreemdelingen in onregelmatige toestand, onder meer de werkloosheidsuitkeringen.

### **280.**

In algemene regel hangt het soort arbeidsvergunning af van de verblijfstoestand van de werknemer.

Er bestaan drie categorieën arbeidsvergunningen:

- de vergunning A, van onbepaalde duur en geldig voor alle werkgevers;
- de vergunning B, van beperkte duur en geldig voor een welbepaalde werkgever;
- de vergunning C, geldig voor alle werkgevers, maar van beperkte duur.

### **281.**

De arbeidsvergunning B is de vergunning die wordt toegekend aan de buitenlander die tijdelijk naar België komt om te werken. Ze wordt in principe slechts toegekend als de werkgever een toelating heeft verkregen om buitenlandse werknemers tewerk te stellen. Ze wordt in principe slechts toegekend als zich voor die functie een tekort voordoet op de arbeidsmarkt.

Sinds 1974 heeft België zijn arbeidsmarkt afgesloten voor nieuwe immigratie. Er zijn wel een aantal uitzonderingen voor gespecialiseerd personeel. Voor veel van die uitzonderingen geldt nu overigens een vrijstelling van arbeidsvergunning.

#### **282.**

De arbeidsvergunning A werd in de reglementering behouden, hoewel haar praktisch belang vrijwel onbestaande is, rekening houdend met de vrijstelling van vergunning voor de buitenlanders die onbeperkt in België mogen verblijven. Ze wordt verleend aan de werknemers die over een periode van 10 jaar wettelijk en ononderbroken verblijf minstens 4 jaar met een arbeidsvergunning B gewerkt hebben. Deze voorwaarde wordt tot 3 jaar teruggebracht voor de onderdanen van landen waarmee België immigratieverdragen heeft gesloten. Ze wordt met één jaar verminderd wanneer de echtgenote of de kinderen van de werknemer wettelijk bij hem verblijven. De aan een arbeidsongeval of een beroepsziekte te wijten periodes van arbeidsongeschiktheid worden met werk gelijkgesteld. Het verblijf wordt niet onderbroken door onderbrekingen van minder dan één jaar of wegens legerdienst. Sommige arbeidsperiodes worden niet in aanmerking genomen; het betreft hoofdzakelijk periodes die met een arbeidsvergunning B gepresteerd werden, maar die thans vrijstellingen genieten (technici, stagiairs, au pair jongeren, vorsers, enz...).

#### **283.**

De arbeidsvergunning C wordt toegekend aan sommige buitenlanders die voor beperkte duur in België mogen verblijven:

- de kandidaat-vluchtelingen, in afwachting van een beslissing;
- de buitenlanders die in België mogen verblijven in het kader van de strijd tegen de mensenhandel;
- de buitenlanders die in België mogen verblijven krachtens artikel 9 van de wet op het verblijf van vreemdelingen, d.i. op basis van een individuele beslissing, doorgaans om humanitaire redenen;
- de buitenlanders die tijdens het onderzoek van hun aanvraag het recht op verblijf opeisen bij wijze van gezinshergroepering;
- de studenten, voor studentenarbeid buiten de vakantie die verenigbaar is met de studies en 20 uur per week niet overschrijdt (voor studentenarbeid tijdens de vakantie is geen enkele vergunning vereist, *zie hierboven*);
- de echtgeno(o)t(e) (onderdaan van een derde land) van een EER-onderdaan, indien deze laatste minstens 1 jaar reeds in België werkt;
- de echtgeno(o)t(e) en de kinderen van minder dan 18 jaar van diplomatieke en consulaire agenten.

De arbeidsvergunning heeft een geldigheidsduur van 1 jaar en is vernieuwbaar.

#### **284.**

De reglementering inzake arbeidsvergunningen is federaal maar wordt uitgevoerd door de Gewesten. Sinds de zesde staatshervorming zijn de Gewesten bovendien bevoegd voor de wetgeving inzake B-kaarten. De kaart wordt toegekend door een Gewest en maakt het mogelijk op het hele Belgische grondgebied te werken.

De aanvraag voor een arbeidsvergunning wordt ingediend bij de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB in Vlaanderen, BGDA in Brussel, FOREM in Wallonië). In geval van weigering kan de aanvrager beroep aantekenen bij de gewestelijke minister die voor tewerkstelling bevoegd is. Het beroep moet per aangetekend schrijven en binnen de 10 dagen na kennisgeving van de weigering worden ingediend.

## FICHE 1

# 1

## SCHORSING VAN DE UITVOERING VAN DE OVEREENKOMST: ALGEMEENHEDEN

### § 1. Enkele algemene regels

#### A. Onderling akkoord en overmacht

##### 285.

Zoals alle overeenkomsten kan de arbeidsovereenkomst worden geschorst bij onderling akkoord van de partijen of door overmacht.

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

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

#### B. Veronderstellingen waarin de wet voorziet

##### 286.

De Wet op de arbeidsovereenkomsten voorziet diverse omstandigheden waarbij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst wordt.

Zo wordt de arbeidsovereenkomst geschorst wanneer de werknemer in voorlopige hechtenis zit.

Andere gevallen van schorsing worden hierna besproken.

We vinden fiches aan de arbeidsongeschiktheid, aan het moederschap, aan de jaarlijkse vakantie, aan de loopbaanonderbreking en aan de opleidingsverloven.

De problematiek van de staking en van de lock-out wordt elders besproken.

Normaal, wanneer de werknemer vrijgesteld wordt van de verplichting om te komen werken, wordt de werkgever vrijgesteld van de verplichting om het loon te betalen. Van dit beginsel wordt meermaals afgeweken, zoals zal worden uitgelegd.

## **C. De werknemer geraakt niet tijdig op het werk of kan het werk niet voortzetten**

### **287.**

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

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

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

In beide gevallen wordt geëist dat de werknemer geschikt is om te arbeiden op het ogenblik dat hij zich aanbiedt op het werk.

## **§ 2. Klein verlet en verlof om dwingende redenen**

### **A. Omstandigheidsverlof of 'klein verlet'**

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

### **288.**

De werknemer heeft recht op een verlof, betaald door de werkgever, doorgaans 'omstandigheidsverlof' of 'klein verlet' genoemd, dit ter gelegenheid van bepaalde familiale gebeurtenissen of om zich te kwijten van bepaalde burgerlijke verplichtingen. De hieronder opgenomen tabel vat de toepasselijke regels samen. Het vaderschaps- en adoptieverlof is eveneens aan deze reglementering verbonden, maar zijn belang en bepaalde specificiteiten vergen een afzonderlijke behandeling.

De hier toegelichte nationale wetgeving is uiteraard maar een minimum. In sommige sectoren of ondernemingen heeft men andere omstandigheden bijgevoegd of het aantal dagen verhoogd. Tenslotte dient opgemerkt dat, voor de toepassing van de hierna vermelde regels (begrippen 'echtgenoot/echtgenote', 'schoonfamilie', enz.), het bij de gemeente geregistreerde wettelijke samenwonen gelijkgesteld wordt met een huwelijk. Om deze gelijkstelling te genieten, dient men het gemeentelijk attest te verstrekken dat deze registratie staakt. Het gewoon feitelijk gezin is dus niet gelijkgesteld.

Voor het verlet bij overlijden worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootouders en overgrootouders van de echtgeno(o)t(e) met die van de werknemer gelijkgesteld (*art. 4, ingelast bij KB 22.03.1999*)

*Noot bij tabel op volgende bladzijden:*

*(1) De persoonlijke verschijning is een door de rechter bevolen onderzoeksmaatregel. Het gaat hier niet om de toestand van de persoon die zich alleen voor de rechtbank verdedigt. Zie verder 'Verlof om dwingende redenen'.*

REDEN VAN HET VERLOF		DUUR, VOORWAARDEN	
Familiale gebeurtenissen			
Huwelijk	Werknemer	Twee dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week	
	Kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e); broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder; kleinkind van de werknemer	De dag van het huwelijk	
Geboorte, adoptie		Zie geboorte- en adoptieverlof	
Overlijden	Echtgenoot of echtgenote; kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e); vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder van de werknemer	Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis	
	Broer, zuster; schoonbroer, schoonzuster; grootouder; overgrootouder; kleinkind, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter	De overledene woonde in bij de werknemer	Twee dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis.
		De overledene woonde niet in bij de werknemer	De dag van de begrafenis
Plechtige communie of 'Feest van de vrijzinnige jeugd': kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e)		De dag van de gebeurtenis. Indien deze valt op een zondag, een feestdag of een gebruikelijke inactiviteitsdag, de gebruikelijke activiteitsdag onmiddellijk voorafgaand op of volgend op de gebeurtenis	
Priesterwijding of intrede in het klooster: kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e); broer, zuster; schoonbroer, schoonzuster		De dag van de plechtigheid	
Burgerlijke verplichtingen			
Verkiezingen: bijzitter in een stem- of telbureau (gemeenteraads-, provincieraads, federale of Europese verkiezingen)		De nodige tijd, met een maximum van vijf dagen	

<b>Justitie:</b> Oproeping als getuige; persoonlijke verschijning op aanmaning van een arbeidsgerecht <sup>(1)</sup> ; deelneming aan een assisenjury  Bijwonen van een bijeenkomst van de familieraad bijeengeroepen door de vrederechter	De nodige tijd, met een maximum van vijf dagen  De nodige tijd, met een maximum van één dag
<b>Militie:</b> -Verblijf als dienstplichtige in een rekruterings- en selectiecentrum; verblijf in een militair hospitaal tengevolge van het verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum -Verblijf als gewetensbezwaarde op de Administratieve Gezondheidsdienst of in een ziekenhuis in het kader van de selectie	De nodige tijd, met een maximum van drie dagen

## B. Verlof om dwingende redenen

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

### 289.

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

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

De werkgever en de werknemer kunnen in gemeen overleg bepalen dat andere gebeurtenissen 'dwingende redenen' vormen. In bepaalde sectoren en ondernemingen werd dit verlof bijvoorbeeld uitgebreid tot de ziekte van een kind, zelfs buiten noodsituaties.

### 290.

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

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

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

Het wordt echter niet gelijkgesteld voor de jaarlijkse vakantie.

**291.**

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

- zijn werkgever - liefst vooraf - te verwittigen;
- indien de werkgever daarom verzoekt, de aangehaalde redenen te rechtvaardigen.

## § 3. Feestdagen

### A. Wettelijke feestdagen

(W. 4.01.1974 en KB 18.04.1974)

**292.**

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

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

In sommige gewesten, sectoren of ondernemingen, gelden extralegale feestdagen of worden sommige wettelijke feestdagen vervangen door regionale of sectorale dagen.

**293.**

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

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

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

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

**294.**

Een feestdag die op een zondag valt of een dag van gewone inactiviteit, moet worden vervangen door een andere dag (W. art. 6). Het betreft in principe de eerstvolgende dag van gewone activiteit (W. art. 9). Een andere dag kan evenwel worden bepaald door het paritair comité of de ondernemingsraad of door een akkoord tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging of de betrokken werknemer (W. art. 7 en 8).

## B. Loon voor een feestdag

### 295.

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

Als gegronde reden wordt erkend, de afwezigheid als gevolg van:

- wettelijke oorzaken van de schorsing van de arbeidsovereenkomst (ziekte, klein verlet, tijdelijke werkloosheid, enz.);
- elke vooraf door de werkgever aanvaarde reden;
- elk geval van overmacht;
- betaald educatief verlof;
- een staking in het bedrijf, op voorwaarde:
  - voor de stakers, dat de staking door een erkende werknemersorganisatie is erkend;
  - voor de niet-stakers, dat ze werkloosheidsvergoeding ontvangen;
- lock-out;
- syndicale verplichtingen;
- deelname aan syndicale vorming ten belope van 12 dagen per jaar (een collectieve overeenkomst kan in een hoger aantal voorzien).

Als de werknemer op voorhand weet dat hij afwezig moet zijn, dan dient hij uiterlijk de dag vóór de afwezigheid de werkgever te verwittigen. In het andere geval moet hij ten laatste op de dag van zijn terugkeer zijn afwezigheid rechtvaardigen.

### 296.

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

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

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



## C. De feestdag valt in een periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst of na het einde van de arbeidsovereenkomst

### 297.

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

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

### 298.

De werkgever blijft verplicht om voor iedere feestdag die valt in een periode van tijdelijke werkloosheid het loon te betalen.

Voor een aantal feestdagen die samenvallen met periodes van tijdelijke werkloosheid moet de werkgever echter maar een vergoeding betalen, gelijk aan het brutoloon verminderd met de sociale bijdragen. Dit aantal hangt af van het aantal dagen tijdelijke werkloosheid tijdens het betrokken kalenderjaar (*zie tabel*). Op die vergoeding worden geen RSZ-bijdragen geïnd.

Vanaf... dagen werkloosheid...	...wordt het loon verminderd voor ... feestdagen
(5 dagenweek)	
26	1
51	2
76	3
101	4
126	5
151	6
176	7
201	8
226	9

### 299.

De werkgever blijft ertoe gehouden de feestdagen te betalen die vallen binnen de 30 dagen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, indien deze arbeidsovereenkomst zonder onderbreking meer dan één maand heeft geduurd. Als de arbeidsovereenkomst slechts 15 dagen tot één maand heeft geduurd, dan heeft de werknemer recht op de betaling van één feestdag die zich voordoet in een periode van 14 dagen na het einde van het contract. Deze regeling geldt ook voor uitzend- en studentencontracten.

Behalve in geval van staking geldt deze regel niet bij afdanking om zwaarwichtige reden of bij ontslag van de werknemer zonder zwaarwichtige reden. Hij is evenmin van toepassing wanneer de werknemer het werk hervat heeft bij een nieuwe werkgever.

## § 4. Politiek verlof

(W. 19.07.1976, gewijzigd door W. 23.03.2001; KB 28.12.1976; KB 22.02.1977; KB 5.04.2001)

### 300.

Werknemers uit de privésector (behalve het gesubsidieerd onderwijs) die bepaalde politieke mandaten uitoefenen hebben het recht om met behoud van loon afwezig te zijn op het werk gedurende de tijd die nodig is om hun mandaat te vervullen. Dit verlof is wel beperkt tot een aantal dagen per week (zie tabel).

Deze regel is van toepassing op gemeentelijke mandaten (burgemeester, schepen, gemeenteraadslid, OCMW-voorzitter, OCMW-raadslid, bureaulid van een districtsraad), provincieraadsleden (met uitzondering van de leden van de Bestendige Deputatie) en de leden van de Raad van de Duitstalige Gemeenschap. De wet voorziet eveneens in dit recht voor een aantal mandaten in de gemeenteagglomeraties en –federaties (die feitelijk niet meer bestaan), in de Gemeenschapscommissies van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest (samengesteld uit leden van de gewestelijke Raad): deze mandaten zijn niet opgenomen in de volgende tabel.

Mandaat of functie	Dagen verlof		
Burgemeester, schepen, voorzitter OCMW, bureaulid districtsraad	2 dagen/week		
	Aantal inwoners gemeente		
	<10.000	10.000-50.000	>50.000
Gemeenteraadslid, OCMW-raadslid	1/2 dag/maand	1 dag/maand	1 dag/maand
Bureaulid OCMW	1 dag/maand	2 dagen/maand	2,5 dagen/maand
Provincieraadslid	werkelijke duur raadszittingen		
Raad Duitstalige Gemeenschap	1 dag/maand		

Het verlof wordt slechts toegekend voor de uitvoering van opdrachten die rechtstreeks voortvloeien uit de uitoefening van het mandaat of de functie. Als het gaat om een mandaat van burgemeester, schepen, OCMW-voorzitter of bureaulid van een districtsraad dan moet de werknemer de data van afwezigheid ten laatste de woensdag van de voorafgaande week meedelen.

Het loon voor politiek verlof wordt berekend als het loon voor een feestdag en is beperkt tot het maximumbedrag van de mutualiteitsuitkeringen. De werkgever betaalt het loon dat hij terugbetaald krijgt van de instelling waarbij de werknemer zijn mandaat uitoefent; de terugbetaling wordt afgetrokken van de vergoeding voor het uitoefenen van het mandaat en bedraagt de helft van die vergoeding.

**301.**

Een werknemer die de functie of het mandaat van burgemeester, schepen, bureaulid van een districtsraad of OCMW-voorzitter vervult, kan ook de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig schorsen voor de duur van het mandaat of de functie. Dat recht wordt slechts toegekend voor de uitoefening van één mandaat. De duur van de schorsing is vastgelegd op minimum 12 maanden. De schorsing kan worden vernieuwd, met of zonder onderbreking tussen de periodes, telkens voor minstens één maand.

Een werknemer die hiervoor kiest, ontvangt geen loon meer van de werkgever, maar leeft van de vergoeding voor zijn mandaat. Mandaten bieden eveneens een bescherming inzake sociale zekerheid.

**302.**

Een werknemer die kandidaat is voor een mandaat dat recht geeft op politiek verlof verwittigt de werkgever per aangetekend schrijven, binnen de zes maanden vóór de verkiezingen. Vanaf die betekenis geniet hij de bescherming tegen afdanking.

## JAARLIJKSE VAKANTIE

(Wet 28.06.1971; KB 30.03.1967)

### § 1. Algemene regels

#### A. Principes

##### 303.

De werknemers hebben recht op een aantal vakantiedagen per jaar, bepaald op basis van de prestaties tijdens het vorige jaar. Het 'vakantiedienstjaar' noemt men het kalenderjaar waarin de prestaties de rechten bepalen gedurende het daaropvolgende jaar, dat 'vakantiejaar' wordt genoemd.

Een werknemer die gedurende een volledig kalenderjaar tewerkgesteld was zal het jaar daarop recht hebben op 4 weken vakantie (d.i. 20 dagen indien hij 5 dagen per week werkt). Bepaalde inactiviteitsdagen worden gelijkgesteld met arbeidsdagen.

Voor zijn vakantiedagen heeft de werknemer recht op het equivalent van een dubbel loon: de doorbetaling van zijn gewone loon ('enkel vakantiegeld') en een toeslag om het hem mogelijk te maken, te genieten van die vrije tijd ('dubbel vakantiegeld'). Het vakantiegeld van de bedienden wordt rechtstreeks door de werkgever betaald. De arbeiders krijgen hun vakantiegeld van een vakantiekas die organiek deel uitmaakt van de sociale zekerheid. Hoewel de principes identiek zijn voor arbeiders en bedienden, kunnen de technische regels voor de berekening van het aantal vakantiedagen, de gelijkstelling van inactiviteitsdagen of de berekening van het vakantiegeld verschillend zijn. Daarom lichten we ze hierna afzonderlijk toe. Te noteren dat de regeling van de arbeiders ook van toepassing is op bepaalde kunstenaars (KB 1967, art. 1 §4, ingevoerd KB 16.12.2003).

##### 304.

De wetgeving betreffende de jaarlijkse vakantie is van toepassing op de werknemers van de privésector. De vakantieregeling in de overheidssector kent totaal andere regels (zie KB van 1.06.1964 wat de vakantieduur en KB van 30.01.1979 wat het vakantiegeld betreft). Die verschillen kunnen voor problemen zorgen bij overgang van de ene sector naar de andere. Zo zal een werknemer uit de overheidssector die naar de privésector overstapt zijn prestaties in de overheidssector niet kunnen doen gelden om ten laste van zijn nieuwe werkgever recht te krijgen op vakantie.

##### 305.

Het principe dat het recht op jaarlijkse vakantie afhankelijk is van de prestaties in het vorige jaar kan als onrechtvaardig worden ervaren door mensen die in het vorige jaar niet gewerkt hebben, hetzij omdat zij juist afgestudeerd zijn, ofwel omdat zij het werk hervatten na een lange periode van inactiviteit (werkloosheid, thuisblijvende vrouw, invaliditeit, enz...).

Het werd bovendien in strijd bevonden met het Europees recht, dat elke werknemer vier weken betaald verlof per jaar garandeert (maar het Europees recht voorziet niet in dubbel vakantiegeld).

- Om tegemoet te komen aan dit probleem, formuleert de wetgeving twee oplossingen:
- jongeren en oudere werklozen hebben, onder bepaalde voorwaarden, recht op een (jeugd- of ouderen)‘vakantie-uitkering’ via de RVA;
  - het recht op ‘bijkomende vakantie’, ook bekend onder de naam ‘Europese vakantie’, werd in 2012 ingevoerd.

## B. Datum van de vakantie

### 306.

In sommige sectoren wordt de vakantiedatum collectief vastgelegd binnen het paritair comité. Indien het paritair comité geen datum bepaald heeft, kan de datum binnen de onderneming collectief worden bepaald:

- door een akkoord binnen de ondernemingsraad;
- bij ontstentenis van een ondernemingsraad, door een akkoord tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging;
- bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, met ‘de werknemers’.

Deze collectieve akkoorden kunnen in een volledige stopzetting van de activiteit voorzien. De werknemer die door deze sluiting niet kan werken en geen vakantiegeld geniet kan tijdelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen.

Bij ontstentenis van een collectief akkoord wordt de vakantiedatum bepaald door een individueel akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

### 307.

Collectieve of individuele akkoorden moeten de hierna volgende beginselen in acht nemen:

- de vakantie moet tijdens het vakantiejaar opgenomen worden en is in principe dus niet overdraagbaar;
- een aaneengesloten periode van één week moet worden verzekerd;
- behoudens speciale aanvraag van de werknemer moet een doorlopende vakantieperiode genomen worden tussen 1 mei en 31 oktober, nl. drie weken voor de werknemers beneden de 18 jaar op het einde van het vakantiedienstjaar en twee weken voor de andere werknemers;
- voor gezinshoofden wordt verlof bij voorkeur verleend tijdens de schoolvakantie;
- in beginsel zijn halve vakantiedagen verboden, behalve wanneer ze worden aangevuld met halve dagen gewone rust. Op vraag van de werknemer kunnen drie wettelijke vakantiedagen worden gesplitst in halve dagen. In dit laatste geval kan de werkgever zich enkel tegen de splitsing verzetten, indien dit het werk dreigt te ontregelen;
- de vakantie is een recht, de werkgever moet het toestaan.

### 308.

Indien de werknemer onmogelijk vakantie kan nemen (bijv. wegens ziekte), dan behoudt hij zijn recht op vakantie tot op het einde van het vakantiejaar, zelfs indien er in de onderneming een systeem van collectieve sluiting van toepassing is. In dit geval wordt het vakantiegeld op de normale vakantiedatum van de onderneming betaald, ofwel ten laatste op 31 december.

Indien de arbeidsongeschiktheid optreedt gedurende de vakantie blijft de vakantieperiode doorlopen.

De wet voorziet niet in de mogelijkheid om de vakantiedagen die niet zouden zijn genomen tijdens het vakantiejaar naar het daaropvolgende jaar over te dragen. In sommige ondernemingen wordt die overdracht soms geduld.

**309.**

Een aantal dagen kunnen niet samenvallen met vakantiedagen, namelijk:

- de betaalde feestdagen;
- de dagen zwangerschapsrust;
- de dagen waarop educatief verlof wordt genomen;
- de rustdagen vastgelegd in de wet en de besluiten die de arbeidsduur en de zondagsrust regelen.

## **C. Met gewerkte dagen gelijkgestelde inactiviteitsdagen**

**310.**

Sommige dagen van inactiviteit zijn met arbeidsdagen gelijkgesteld, voor de berekening van het vakantiegeld en voor de bepaling van het aantal vakantiedagen. De dagen inactiviteit waarvoor loon (onderworpen aan de RSZ) wordt betaald, tellen als activiteitsdagen, niet als gelijkgestelde dagen (gewaarborgd loon ziekte, feestdagen, enz...). Er is geen verschil tussen arbeiders en bedienden in de lijst zelf van de gelijkstellingen. Er kunnen wel verschillen zijn in de algemene voorwaarden van de gelijkstelling (*zie hieronder, specifieke regels*).

- arbeidsongeval en beroepsziekte: tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid, en de eerste 12 maanden tijdelijke gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van 66% of meer (*over die begrippen, zie Deel 3, Thema 5*);
- andere ziekte of ongeval: de eerste 12 maanden. Bij hervalling wordt de nieuwe arbeidsonderbreking geacht de verlenging te zijn van de vorige periode, indien het werk gedurende minder dan 14 dagen werd hervat;
- moederschapsverlof (met inbegrip van de omzetting ervan naar vaderschapsverlof); (volledige) verwijdering in het kader van moederschapsbescherming (met inbegrip van borstvoeding, zolang de werkneemster uitkeringen van het ziekenfonds ontvangt); profylactisch verlof; vaderschaps -en adoptieverlof;
- tijdelijke economische werkloosheid, met inbegrip van de feestdagen in deze periode. Het vakantiefonds kan de gelijkstelling weigeren indien de voorwaarden tot invoering van tijdelijke werkloosheid niet worden vervuld, of wanneer blijkt dat de tijdelijke werkloosheid een periode van deeltijdse arbeid, een opzegperiode of tijdelijke werkloosheid om andere redenen maskeert, alsook wanneer de tijdelijke werkloosheid een structureel karakter vertoont, of het gevolg is van gebrekkige organisatie of van slecht beheer van het bedrijf. Te noteren dat tijdelijke werkloosheid voor slecht weer of technische stoornis, niet gelijkgesteld wordt;
- staking binnen het bedrijf, erkend door minsten één vakbond vertegenwoordigd in de NAR; tijdelijke werkloosheid als gevolg van de staking, indien de hoedanigheid van werkloze erkend is door het beheerscomité van de RVA; lock-out;
- vervullen staatsburgerlijke verplichtingen of openbare mandaten; opdracht als rechter in sociale zaken;
- syndicale opdrachten; cursussen sociale promotie;
- militieverplichtingen: de laatste 12 maanden. Indien de dienst minder dan 12 maanden duurt, maar de betrokkene onder de wapens blijft om tuchtrekenen, wordt de gelijkstelling beperkt tot de periode vóór de normale afloop van de diensttijd. Deze gelijkstelling geldt alleen voor de dienst in België, of voor de dienst van een EU-onderdaan in zijn land in vredestijd.

Voor de bepaling van de vakantieduur, worden daarenboven gelijkgesteld:

- de vakantiedagen, inbegrepen de aanvullende dagen;
- de compensatiedagen in de bouwsector.

## S 2. Specifieke regeling arbeiders

### A. Vakantieduur

#### 311.

De vakantieduur wordt bepaald op grond van het aantal arbeidsdagen en gelijkgestelde dagen die in aanmerking komen voor de berekening van het vakantiegeld, conform onderstaand tabel:

Arbeidsdagen	Vakantiedagen
231 en +	20
221-230	19
212-220	18
202-211	17
192-201	16
182-191	15
163-181	14
154-162	13
144-153	12
135-143	11
125-134	10
106-124	9
97-105	8
87-96	7
77-86	6
64-76	5
48-63	4
39-47	3
20-38	2
10-19	1
0-9	0

Die cijfers zijn als zodanig van toepassing wanneer de werknemer voltijds - 5 dagen per week - werkt. Indien de arbeidsregeling van dit patroon afwijkt, wordt het aantal gepresteerde dagen omgezet in het standaardarbeidsstelsel conform de volgende formule:

#### **A x 5/R x Q/S**

A = aantal gepresteerde dagen (arbeid + gelijkstellingen) van het vakantiedienstjaar

R = aantal gepresteerde dagen per week

Q = wekelijkse arbeidsduur van de werknemer

S = werkrooster van de maatman (voltijdse arbeidsregeling in het bedrijf)

In geval van decimaal minstens gelijk aan 50, wordt het resultaat naar de hogere eenheid afgerond.

Indien de werknemer in het kader van verschillende arbeidsregelingen gewerkt heeft, wordt deze formule toegepast voor elke periode en worden de resultaten opgeteld. Alleen het eindresultaat wordt afgerond.

*Voorbeeld: een werknemer werkt 20 uur per week in een bedrijf met een arbeidsduur van 37 uur; de werkregeling wordt over 4 dagen per week verspreid; hij presteerde 208 arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen.*

*$208 \times 5/4 \times 20/37 = 140,54 = 141$  dagen; hij heeft recht op 11 dagen vakantie.*

### **312.**

De gelijkstelling van niet gewerkte dagen wordt aan voorwaarden onderworpen:

- verbonden zijn door een arbeids- of leerovereenkomst op de gewone activiteitsdag die de eerste dag van de gelijkgestelde periode voorafgaat. De arbeider die een bestaanszekerheidsvergoeding geniet wordt geacht deze voorwaarde te vervullen. Wat de gelijkstelling van de periodes van dienstplicht betreft, volstaat het door een arbeidsovereenkomst verbonden te zijn gedurende één dag in een periode van 30 dagen vóór de gelijkstelbare periode;
- geen verlof zonder wedde hebben genomen gedurende het kwartaal vóór de gelijkgestelde periode. Indien de gelijkgestelde periode aanving tijdens de eerste maand van een kwartaal, mag men ook geen verlof zonder wedde hebben genomen tijdens het vorige kwartaal.

Deze voorwaarden zijn niet toepasselijk op de werknemer die het slachtoffer is van een arbeidsongeval of een beroepsziekte en opnieuw tijdelijk volledig arbeidsongeschikt wordt na een periode van gedeeltelijke ongeschiktheid tijdens welke hij geen enkel werk heeft kunnen verrichten.

## **B. Vakantiegeld**

### **313.**

Het vakantiegeld is gelijk aan 15,38% van 108% van het tijdens het vakantiedienstjaar verdiende loon. Voor de gewerkte dagen houdt men rekening met de bij de RSZ aangegeven lonen. Voor de gelijkgestelde dagen houdt men rekening met een fictief loon gelijk aan 100/108sten van het gemiddelde van de bij de RSZ aangegeven brutolonen van het vakantiedienstjaar.

### **314.**

Het vakantiegeld wordt ineens uitbetaald wanneer de werknemer zijn hoofdvakantie neemt, en ten vroegste op 2 mei van het vakantiejaar. De werkgever moet de datum van de hoofdvakantie uiterlijk 6 weken vooraf aan de vakantiekas melden.

### **315.**

Op het vakantiegeld worden volgende inhoudingen verricht:

- 1% solidariteitsbijdrage die aangewend wordt voor de financiering van de gelijkgestelde dagen ingevolge militaire verplichtingen en staking;
- de RSZ-bijdrage van 13,07% op het dubbel vakantiegeld, op 6,80% van de basisbezoldiging;
- 17,16% of 23,223% als bedrijfsvoorheffing, naargelang na de twee vorige inhoudingen het vakantiegeld al dan niet meer bedraagt dan 1050,00 euro (schaal bedrijfsvoorheffing vanaf 1.01.2005).

### **316.**

De arbeider kan zijn vakantiegeld opeisen tot 3 jaar vanaf het einde van het vakantiedienstjaar. Hij kan deze verjaring stuiten met een aangetekende brief aan het vakantiefonds.

*Voorbeeld: het vakantiegeld van het jaar 2010, verkregen op grond van de prestaties in het vakantiedienstjaar 2009 kan tot en met 31.12.2012 worden opgevorderd.*

*De terugvordering van onrechtmatig uitbetaald vakantiegeld aan de arbeider wordt eveneens beperkt tot 3 jaar vanaf het einde van het vakantiedienstjaar.*



## S 3. Specifieke regeling bedienden

### A. Vakantieduur

#### 317.

De duur van de vakantie is gelijk aan 2 dagen per gewerkte (of gelijkgestelde) maand in het vakantiedienstjaar. Met gedeelten van een maand wordt geen rekening gehouden, tenzij deze gedeelten opgeteld samen één of meerdere maanden bedragen. Als de bediende in dat dienstjaar 12 maanden heeft gewerkt, heeft hij – in het stelsel van de 6-dagenweek – recht op 24 dagen of 4 weken vakantie.

#### 318.

De niet gewerkte dagen worden voor de berekening van de vakantieduur met gewerkte dagen gelijkgesteld onder de volgende voorwaarden:

- op het ogenblik van het begin van de gelijk te stellen periode moet de bediende verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst;
- bovendien moet hij ook gedurende gans deze periode verbonden blijven door een arbeidsovereenkomst.

### B. Vakantiegeld

#### 319.

De bediende die zijn vakantie neemt krijgt zijn normale loon doorbetaald ('enkel vakantiegeld'). Op het ogenblik dat hij zijn hoofdvakantie neemt krijgt hij een dubbel vakantiegeld, gelijk aan 1/12 van 92% van het normale maandloon, vermenigvuldigd met het aantal gewerkte of gelijkgestelde maanden tijdens het vakantiedienstjaar.

Het vakantiegeld van de bedienden wordt dus op het maandloon berekend, afgezien van de jaarlijkse premies, zoals de eindejaarspremie. De wet bepaalt de na te leven berekeningsmodaliteiten wanneer het loon geheel of gedeeltelijk uit premies bestaat die gebonden zijn aan de prestaties, de productiviteit, de bedrijfsresultaten of andere criteria die het bedrag ervan wisselend en onzeker maakt.

#### 320.

Indien, aan het einde van het vakantiejaar, de bediende in de onmogelijkheid verkeert zijn recht op vakantie uit te putten, met name door een schorsing van de arbeidsovereenkomst (die geen aanleiding geeft tot vertrekvakantiegeld, zie verder), betaalt de werkgever hem, ten laatste op 31 december, het vakantiegeld voor de niet opgenomen dagen:

- het normaal loon voor die dagen, op basis van het loon van december;
- 92% van het loon van december, gedeeld door het aantal werkdagen volgens het arbeidsstelsel (bijvoorbeeld 20 voor een stelsel van 5 dagen per week), en vermenigvuldigd met het aantal niet opgenomen dagen (*wijziging van de wet door Programmawet 20.12.2006, inwerkingtreding vanaf 1.01.2007*).

#### 321.

Op het vakantiegeld worden volgende inhoudingen verricht:

- RSZ-afhouding van 13,07% op het enkel vakantiegeld en op 85% van de maandwedge;
- een bedrijfsvoorheffing; voor het enkel vakantiegeld gelden de normale schalen, voor het dubbel vakantiegeld werden speciale percentages toegepast.

## C. Vertrekvakantiegeld

### 322.

Een 'vertrekvakantiegeld' wordt betaald aan de bediende:

- wiens overeenkomst om welke redenen of modaliteiten ook beëindigd wordt;
- die zijn prestaties volledig onderbreekt in het kader van het tijdskrediet;
- die als dienstplichtige of als gewetensbezwaarde wordt opgeroepen.

Het 'vertrekvakantiegeld' omvat:

- het resterende vakantiegeld van het lopende jaar: 15,34% van de (effectieve of fictieve) brutolonen van het vakantiedienstjaar, in voorkomend geval verminderd met het 'enkel vakantiegeld', betaald t.g.v. de reeds genomen vakantie;
- 15,34% van de (effectieve of fictieve) brutolonen van het lopende jaar, die dus een voorschot vormen op het vakantiegeld van het jaar daarop.

Hierbij dient genoteerd dat men voor de berekening van het vertrekvakantiegeld rekening houdt met de jaarlijks betaalde lonen (eindejaarspremie, enz.).

De werkgever dient een vakantieattest af te leveren met de berekeningselementen van het 'vertrekvakantiegeld'. De werknemer overhandigt dit attest aan zijn nieuwe werkgever op het ogenblik dat hij zijn vakantie neemt.

### 323.

De nieuwe werkgever berekent dan het nog verschuldigde vakantiegeld alsof de bediende ook het vorige jaar gewoon bij hem in dienst zou geweest zijn, maar trekt hiervan het bedrag af dat door de vorige werkgever als voorschot op het vakantiegeld betaald werd. Er mag evenwel nooit meer afgetrokken worden dan wat de nieuwe werkgever had moeten betalen indien de bediende het vorige jaar effectief bij hem in dienst zou geweest zijn. Een analoge regeling geldt voor een bediende die in het vakantiedienstjaar als arbeider tewerkgesteld geweest is. Wanneer een bediende arbeider wordt, moeten er in principe geen verrekeningen gebeuren.

## § 4. Werknemers die het voorgaande jaar niet hebben gewerkt

### A. Jeugdvakantie en seniorvakantie

(KB 25.11.1991 (*werkloosheidsreglementering*), art. 36bis)

### 324.

Jonge werknemers hebben in het jaar dat volgt op het einde van hun studies recht op 4 weken 'jeugdvakantie' (hetzij 20 dagen in een 5-dagenstelsel). Indien deze dagen niet gedekt worden door vakantiegeld dat verworven is op basis van de gewone, hierboven uiteengezette regels, kunnen ze aanspraak maken op een 'jeugdvakantie-uitkering' van de RVA.

Om een jeugdvakantie te genieten, gelden de volgende voorwaarden:

- maximum 25 jaar oud zijn op 31 december van het vakantiedienstjaar;
- zijn studies, opleiding of leertijd beëindigd hebben gedurende het vakantiedienstjaar;
- tijdens het vakantiedienstjaar minstens één maand door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest en in dat kader minstens 13 arbeids- of gelijkgestelde dagen rechtvaardigen (de gewerkte dagen bij de overheid of het onderwijs worden niet in rekening gebracht).

**325.**

Onder de naam 'seniorvakantie-uitkering' werd hetzelfde voordeel toegekend aan werknemers van minimum 50 jaar die het werk hervatten en geen recht hebben op volledig vakantiegeld wegens een periode van volledige werkloosheid of invaliditeit.

**326.**

De uitkering voor jeugd- of seniorvakantie bedraagt 65% van het brutoloon van de werknemer op het moment dat hij zijn eerste vakantiedag opneemt. Het brutoloon is, net zoals bij de werkloosheidsuitkeringen, begrensd (zie 'groene pagina's' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

Tijdens de jeugd- of seniorvakantie mag de werknemer geen vergoeding of vervangingsinkomen ontvangen. Het eventueel verschuldigd vakantiegeld op basis van de gewone reglementering wordt van de uitkeringen afgetrokken.

**327.**

De jeugd- of seniorvakantie-uitkeringen worden met een speciaal formulier ('bewijs van jeugdvakantie/seniorvakantie', C103 jeugdvakantie of C105 seniorvakantie) aangevraagd bij een uitbetalingsinstelling voor werkloosheidsuitkeringen. De eerste dag van de vakantie overhandigt de werkgever twee exemplaren van dit formulier. Indien de werknemer zijn rechten niet ineens uitput, moet de werkgever een extra formulier overhandigen bij iedere verdere maand waarin de werknemer jeugdvakantie/seniorvakantie opneemt.

Het eerste exemplaar dient als aanvraagformulier. Het moet één keer worden ingediend, ten vroegste op 1 april van het vakantiejaar, en uiterlijk in de loop van de maand februari van het jaar daarop.

Het tweede exemplaar en de volgende exemplaren dienen als berekeningsformulier. Zij moeten worden ingediend op het eind van iedere maand waarin jeugdvakantie/seniorvakantie werd opgenomen, en ten vroegste in de loop van de maand mei van het vakantiejaar. De uitbetalingsinstelling zal betalingen verrichten op basis van de op het berekeningsformulier van de maand in kwestie vermelde dagen.

Het eventueel op basis van de arbeidsprestaties van het vakantiedienstjaar verworven gewone vakantiegeld wordt volgens de normale regels uitgekeerd door de kas (arbeiders) of door de werkgever (bedienden).

## B. Bijkomende vakantie

(Gecoörd. wet.1971, art. 17bis; KB 1967, zoals gewijzigd door KB 19.6.2012)

**328.**

Richtlijn (EC) 88/2003 bepaalt dat elke werknemer jaarlijks recht moet hebben op vier weken vakantie met behoud van loon. De Belgische reglementering was niet volledig in overeenstemming met deze richtlijn, aangezien het verlof en het vakantiegeld worden verworven in functie van de prestaties die tijdens het voorgaande kalenderjaar werden geleverd. Om dit probleem op te lossen zonder de principes van de Belgische wetgeving te wijzigen, werd een facultatief recht op bijkomende vakantie ingevoerd, ook wel 'Europese vakantie' genoemd gezien de oorsprong van dit systeem. Werknemers die dit recht doen gelden, genieten vanaf hun eerste werkjaar, ongeacht het moment in het kalenderjaar waarop ze beginnen te werken, van dagen vakantie met behoud van loon, in verhouding tot hun prestaties. Dit vakantiegeld wordt in mindering gebracht op het dubbele vakantiegeld van het volgende jaar. Dit systeem werd van kracht op 1.4.2012 en werd voor het eerst toegepast voor de vakantie van 2012.

**329.**

Het systeem is van toepassing op werknemers die beginnen te werken (d.w.z. die een activiteit beginnen uit te oefenen zonder ooit onderworpen te zijn geweest aan de vakantiewetgeving), of die een activiteit weer opnemen (d.w.z. die een activiteit beginnen uit te oefenen na een periode van volledige werkloosheid, arbeidsongeschiktheid die niet wordt gelijkgesteld op het vlak van vakantie, loopbaanonderbreking of onbetaald verlof).

Om van dit systeem te kunnen genieten moet de werknemer tijdens het desbetreffende jaar gedurende minstens drie maanden hebben gewerkt (of zich in een krachtens de vakantiewetgeving gelijkgestelde periode hebben bevonden). Deze 'aanloopperiode' moet niet ononderbroken zijn en mag verspreid zijn over verschillende werkgevers.

**330.**

Zodra aan deze voorwaarde is voldaan, wordt het aantal vakantiedagen bepaald volgens de regel die respectievelijk voor arbeiders en bedienden wordt gehanteerd, maar eveneens rekening houdend met het aantal gepresteerde dagen tijdens het jaar van de vakantie.

**331.**

Voor arbeiders bedraagt het bedrag van het bijkomende vakantiegeld 7,69% van het verdiende loon of het fictieve loon van de gelijkgestelde periodes. Het wordt betaald door de kas, ten laatste tijdens het trimester dat volgt op het trimester tijdens hetwelke de bijkomende vakantiedagen werden opgenomen. Het wordt afgetrokken van het normale vakantiegeld van het volgende jaar, ten belope van maximum 50% daarvan. Voor bedienden betaalt de werkgever, op de dag waarop het loon gewoonlijk wordt uitbetaald, het equivalent van het normale loon. Dit vakantiegeld wordt afgetrokken van het dubbele vakantiegeld van het volgende jaar en, in voorkomend geval, van de eerdere jaren of van het vertrekvakantiegeld.

## ARBEIDSONGESCHIKTHEID

### § 1. Wanneer is men arbeidsongeschikt?

#### 332.

In de Wet op de arbeidsovereenkomsten wordt onder arbeidsongeschiktheid verstaan de toestand waarbij de werknemer in de onmogelijkheid verkeert om, wegens ziekte of ongeval, de bedongen arbeid uit te voeren.

De rechtspraak heeft bepaald dat de werknemer toch als arbeidsgeschikt moet worden beschouwd wanneer hij alsnog geschikt is om de bedongen arbeid deeltijds uit te voeren (bijvoorbeeld in het kader van een werktijdverkorting) of wanneer hij in staat is om een ander werk in het bedrijf te verrichten.

Uit die rechtspraak volgt dat, mits aangepaste voorwaarden, de herinschakeling van een werknemer die slachtoffer is van een ziekte of van een ongeval, in de relatie tussen de werkgever en de werknemer een akkoord van beide partijen veronderstelt.

Op te merken valt dat de sociale zekerheid, inzonderheid de ziekteverzekering, een definitie hanteert die niet zo eng is.

Voor de toepassing van die wetgeving zal de werknemer meestal maar ongeschikt worden verklaard wanneer hij ongeschikt is voor ieder werk dat voor hem normaal toegankelijk is in functie van zijn beroepskwalificatie. In sommige gevallen wordt de werknemer dus ongeschikt verklaard in de relatie met zijn werkgever, maar heeft hij toch geen recht op de ZIV-uitkeringen. Momenteel wordt dit probleem op een vrij ontoereikende manier opgevangen door de toekenning van werkloosheidsuitkeringen aan de betrokken werknemer.

#### 333.

De wet bepaalt dat ingeval van arbeidsongeschiktheid de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst wordt. Er wordt geen onderscheid gemaakt naargelang van de duur van de ongeschiktheid.

De rechtspraak oordeelt nochtans dat wanneer de ongeschiktheid bestendig blijkt, de arbeidsovereenkomst ontbonden wordt, met andere woorden een einde neemt. Volgens deze rechtspraak wordt ze beëindigd bij 'overmacht', buiten de wil van de partijen. De werkgever doet niets anders dan de toestand vaststellen en is geen vergoeding verschuldigd. Deze problematiek wordt uitgediept in thema 4 van Deel 2 'Einde van de arbeidsovereenkomst'.

### § 2. Wat moet men doen in geval van arbeidsongeschiktheid?

#### A. Werkgever verwittigen

#### 334.

Bij ziekte moet de werknemer onmiddellijk de werkgever verwittigen. De wet zegt niet uitdrukkelijk hoe dat moet gebeuren: het kan telefonisch, per fax, via een collega, via een familielid, enz.

## B. Medisch getuigschrift?

### 335.

De eenvoudigste en meest zekere manier om de arbeidsongeschiktheid te bewijzen is een medisch attest indienen.

In de meeste gevallen wordt het medisch getuigschrift trouwens opgelegd door het arbeidsreglement, de arbeidsovereenkomst of een collectieve arbeidsovereenkomst. Het kan ook door de werkgever worden geëist. Wanneer het echter noch voorgeschreven, noch door de werkgever geëist wordt, is het niet verplicht (*art. 31 § 2,2°*).

De termijn binnen dewelke het getuigschrift moet worden overhandigd, wordt bepaald door het arbeidsreglement, de arbeidsovereenkomst of een collectieve arbeidsovereenkomst.

Indien geen enkele termijn is vastgelegd, bedraagt hij 2 werkdagen vanaf het begin van de ongeschiktheid of het verzoek van de werkgever, behoudens overmacht.

Het medisch getuigschrift moet melding maken van de vermoedelijke duur van de arbeidsongeschiktheid. Daarenboven moet worden vermeld of de werknemer zich met het oog op een controle al dan niet kan verplaatsen. Andere vermeldingen horen bij het medisch geheim.

### 336.

De sanctie voor de werknemer die geen medisch getuigschrift indient, hoewel hij ertoe gehouden is of die de vastgelegde termijnen niet naleeft, is een nogal delicate aangelegenheid, die voor heel wat betwisting zorgt.

De wet bepaalt dat, indien de termijn niet wordt nageleefd, de werkgever het gewaarborgd loon kan weigeren voor de dagen die de verzending van het getuigschrift voorafgaan. Men kan dus aanvoeren dat dit de enige door de wet voorgeschreven sanctie is.

Het gebeurt evenwel dat de rechtbank het laattijdig versturen van het medisch getuigschrift erkent als dringende reden van ontslag, vooral als de vertraging aanzienlijk is of als de aanwezigheid van de werknemer onontbeerlijk is voor de goede werking van de onderneming, of als de werknemer een dergelijke handelswijze tot een gewoonte maakt. De rechtbanken oordelen strenger naarmate de anciënniteit van de werknemer in de onderneming beperkt is.

## § 2. Mag de werkgever het bestaan van de arbeidsongeschiktheid nagaan?

*(W. 3.07.1978, art. 31, W. 13.06.1999 over de controlegeneeskunde, KB 10.06.2001 opvolgingscommissie, KB 8.07.2001 – controleartsen en artsen-scheidsrechters. KB 20.09.2002 (twee teksten: van toepassing op ongeschiktheden en verlengingen vanaf 1.12.2002).*

## A. Enkel door een erkende arts

### 337.

De werkgever heeft het recht het bestaan van de arbeidsongeschiktheid te laten nagaan door een door hem afgevaardigde en bezoldigde arts (*art. 31, §2*). Dit recht kan gedurende de hele periode van de arbeidsongeschiktheid worden uitgeoefend, en dus niet alleen tijdens de door het loon gedekte periode – hoewel de weigering van het gewaarborgd loon de zwaarste sanctie kan zijn na een voor de werknemer ongunstige toezichtsprocedure. Het arbeidsreglement of een cao kan bepalen dat de werknemer zich moet beschikbaar houden in de woning of op een verblijfplaats die aan de werkgever is megedeeld

gedurende een dagdeel van maximum 4 aaneengesloten uren tussen 7u en 20u, zelfs al is het medisch toegestaan het huis te verlaten.

### **338.**

De werknemer moet de controlearts ontvangen en zich door hem laten onderzoeken. De controlearts kan de werknemer ook bij hem op consult ontbieden, tenzij de behandelende arts oordeelt dat de werknemer niet in staat is zich te verplaatsen. De verplaatsingskosten van de werknemer zijn ten laste van de werkgever.

De controlearts beperkt zich ertoe:

- na te gaan of de werknemer inderdaad arbeidsongeschikt is;
- de waarschijnlijke duur van de ongeschiktheid te bepalen;
- de medische gegevens te onderzoeken die noodzakelijk zijn voor de toepassing van de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten: hervalling; professionele oorsprong van de ongeschiktheid; sportongeval.

Alle andere vragen worden gedekt door het beroepsgeheim van de controlearts. Zo heeft hij bijvoorbeeld niet het recht zich te moeien met de door de behandelende arts voorgeschreven behandeling. Ook mag hij geen enkel element van de diagnose aan de werkgever mededelen.

### **339.**

Indien, na afloop van de controleprocedure, de arbeidsongeschiktheid niet erkend wordt, kan de werknemer het gewaarborgd loon worden geweigerd vanaf het eerste huisbezoek van de controlearts of vanaf het eerste onderzoek waarop de werknemer werd ontboden. Doorgaans zal dat voor de werknemer de enige sanctie zijn, tenzij de controle een manifest misbruik aan het licht zou brengen. Het spreekt echter vanzelf dat, mocht de werknemer het werk niet hervatten na een voor hem ongunstige controleprocedure, zijn afwezigheid vanaf dat ogenblik niet langer gerechtvaardigd zou zijn.

## **B. Procedure**

### **340.**

De controlearts deelt zijn beslissing zo spoedig mogelijk mee aan de werknemer. Zo kan deze laatste de nodige schikkingen treffen: het advies volgen, zijn behandelende arts contacteren, beroep aantekenen, enz.

'Zo spoedig mogelijk' betekent niet dat de beslissing onmiddellijk na het medisch onderzoek moet worden medegedeeld: de controlearts kan ook beslissen contact op te nemen met de behandelende arts of bijkomend onderzoek uit te voeren.

### **341.**

Indien de werknemer het niet eens is met de beslissing van de controlearts, kan hij zich in theorie tot de arbeidsrechtbank wenden om het geschil te laten beslechten. De wet stelt overigens een scheidsrechterlijke procedure voor, die allicht meer aangewezen is in de meeste gevallen.

De arts-scheidsrechter kan in gemeen overleg tussen de werknemer en de werkgever worden aangesteld. Hij kan ook eenzijdig door de werknemer of de werkgever worden aangesteld, binnen twee werkdagen na de beslissing van de controlearts. In dit laatste geval moet de arts-scheidsrechter worden gekozen uit een lijst van artsen-scheidsrechters die de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg bijhoudt (lijst

o.a. toegankelijk via de website **www.meta.fgov.be**). De werknemer kan de arts die het medisch getuigschrift heeft opgesteld machtiging geven om de arts-scheidsrechter aan te stellen. De werkgever kan de controlearts daartoe machtiging geven.

De scheidsrechterlijke procedure heeft alleen betrekking op de betwiste punten. Indien de controlearts bijvoorbeeld de ongeschiktheid tot een bepaalde datum erkent, kan op dit punt niet worden teruggekomen in het kader van de scheidsrechterlijke procedure.

De arts-scheidsrechter beslecht het medisch geschil binnen drie werkdagen na zijn aanstelling. Hij brengt alle partijen, alsook de betrokken artsen, op de hoogte van zijn beslissing.

#### **342.**

De kosten van de scheidsrechterlijke procedure, alsook de eventuele verplaatsingskosten van de werknemer, zijn ten laste van de verliezende partij. De tussenkost van de scheidsrechter is getarifeerd: 75,00 euro honorarium en 38,00 euro administratieve kosten. De verliezende partij moet dus in totaal 113,00 euro betalen.

## **C. Statuut van de controlearts**

#### **343.**

De controlearts moet voldoen aan alle bepalingen van de wet op de controlegeneeskunde. Hij moet ingeschreven zijn op een lijst die de Federale Overheidsdienst (ministerie) Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg bijhoudt. Om op deze lijst te kunnen worden ingeschreven moet hij dokter in de geneeskunde zijn, gerechtigd zijn om de geneeskunde uit te oefenen, minstens vijf jaar ervaring hebben als huisarts of een daarmee vergelijkbare praktijk, en een verklaring van onafhankelijkheid ondertekenen. Een opvolgingscommissie oordeelt over die voorwaarden en spreekt zich tevens uit over de klachten tegen controleartsen. In voorkomend geval kan zij een controlearts schorsen of van de lijst schrappen. Zij kan de klacht ook doorverwijzen naar de medische arbeidsinspectie, die de Orde van Geneesheren daarvan op de hoogte kan brengen.

#### **344.**

Benevens de voor de inschrijving op de lijst vereiste verklaring van onafhankelijkheid dient de controlearts bij iedere opdracht een verklaring van onafhankelijkheid te onderschrijven. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer mag niet als controlearts optreden.

## **§ 4. Gewaarborgd loon**

### **A. Gemeenschappelijke regels**

#### **345.**

Voor de eerste dagen arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer recht op een gewaarborgd loon ten laste van de werkgever.

De toekenningsvoorwaarden verschillen naargelang van het statuut van de werknemer:

- de arbeiders, met wie gelijkgesteld worden de bedienden die nog in hun proefperiode zijn of aangeworven werden voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden;
- de bedienden na hun proefperiode, aangeworven voor onbepaalde tijd of voor een bepaalde tijd van minstens drie maanden.



Ze verschillen eveneens volgens de oorsprong van de arbeidsongeschiktheid:

- ongeval of ziekte van gemeen recht;
- arbeidsongeval of beroepsziekte.

Zie ook hierboven, de gevolgen van het recht op gewaarborgd loon van een laattijdige verzending van het medisch getuigschrift of van een voor de werknemer ongunstige controle.

#### **346.**

Het gewaarborgd loon is niet verschuldigd indien de ongeschiktheid te wijten is:

- aan een ernstige fout van de werknemer;
- aan een sportongeval tijdens een competitie of exhibitie waarvoor de inrichter inkomgeld vraagt en waarvoor de deelnemers een vergoeding ontvangen, in welke vorm ook.

Deze beperkingen zijn niet van toepassing bij arbeidsongeval of beroepsziekte.

#### **347.**

**HERVALLING.** Het gewaarborgd loon is niet opnieuw verschuldigd als zich een nieuwe ongeschiktheid voordoet binnen 14 dagen na het einde van een periode van ongeschiktheid waarvoor de werknemer een gewaarborgd loon heeft ontvangen, tenzij de werknemer door middel van een medisch getuigschrift bewijst dat de nieuwe ongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of aan een ander ongeval. Zo de werknemer echter tijdens de eerste periode zijn rechten op het gewaarborgd loon niet heeft uitgeput, heeft hij recht op de betaling van het resterend gedeelte.

## **B. Arbeiders**

### **1. Ziekte of ongeval van gemeen recht**

#### **348.**

**ANCIENNITEIT.** De werknemer heeft maar recht op het gewaarborgd loon als hij tenminste 1 maand anciënniteit heeft in de onderneming.

De arbeidsongeschiktheid komt in aanmerking om deze anciënniteit te berekenen.

#### **349.**

**REEDS GEDEKTE DAGEN.** Het gewaarborgd loon is maar verschuldigd voor de gewone activiteitsdagen waarvoor de werknemer zou zijn betaald als hij niet arbeidsongeschikt was geweest. Het loon wordt bijvoorbeeld niet betaald voor de dagen waarop de arbeider tijdelijk werkloos zou zijn gesteld.

#### **350.**

**CARENSDAG.** De carensdag was de eerste dag ziekte van minder dan twee weken. Voor arbeiders en voor bedienden tijdens de proefperiode of in dienst genomen voor minder dan drie maanden werd die dag in principe niet betaald door de werkgever en evenmin door het ziekenfonds.

De wet van 26.12.2013, met inwerkingtreding op 1.01.2014, voorziet in de afschaffing van de carensdag in het kader van het recht op gewaarborgd loon ten laste van de werkgever. Met andere woorden: de wet bepaalt dat het loon meteen vanaf de eerste dag arbeidsongeschiktheid wordt betaald. Het is voorzien om het begrip formeel te schrappen in de wetgeving inzake de ziekteverzekering. De praktische draagwijdte ervan was reeds heel beperkt.

**351.**

**GEWAARBORGD WEEKLOON.** De werknemer heeft recht op het behoud van zijn normaal loon gedurende 7 dagen (gewaarborgd weekloon – GWL). Indien de eerste dag ongeschiktheid als begonnen dag betaald werd, wordt het gewaarborgd loon maar gedurende 6 dagen betaald.

**352.**

**TWEEDE WEEK.** Gedurende de 7 dagen na de GWL-periode heeft de werknemer ten laste van zijn werkgever recht op 60% van zijn brutoloon, begrensd tot de ziekenfondsuitkeringen. Dit loon is niet aan RSZ-bijdragen onderworpen.

**353.**

**GEWAARBORGD MAANDLOON.** Gedurende de 23 dagen na de GWL-periode heeft de werknemer recht op een vergoeding die gewoonlijk het ‘gewaarborgd maandloon’ (GML) wordt genoemd (*cao nr. 12bis (arbeiders) en cao nr. 13bis (bedienden)*). Deze vergoeding vult het loon van de tweede week of de ziekenfondsvergoeding aan om aan de werknemer het equivalent van zijn nettoloon gedurende één maand te waarborgen. Het precieze bedrag van deze vergoeding wordt berekend:

- op het gedeelte van het loon onder de grens van de ziekenfondsvergoedingen: 25,88% voor de arbeiders en 26,93% voor de bedienden;
- op het gedeelte van het loon boven deze grens: 85,88% voor de arbeiders en 86,93% voor de bedienden.

## **2. Arbeidsongeval, beroepsziekte**

**354.**

De werknemer behoudt zijn loon gedurende een periode van 7 dagen. Er is geen anciënniteitsvoorwaarde, geen beperking bij hervalling, geen uitsluiting in geval van ernstige fout of sportongeval.

Het loon wordt betaald door de werkgever, die de vergoedingen wegens arbeidsongeval of beroepsziekte ontvangt die voor de werknemer bestemd zijn. Bovendien betaalt de werkgever aan de werknemer de vergoedingen wegens arbeidsongeval of beroepsziekte die verschuldigd zijn voor de inactiviteitsdagen in de onderneming (zaterdag en zondag bijvoorbeeld) en voor de dagen tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer of om economische redenen. Het totaal bedrag van het loon en de vergoedingen mag echter het normale loon van één week niet overschrijden.

**355.**

Gedurende de 23 dagen die volgen op de periode van gewaarborgd loon heeft de werknemer, ten laste van de werkgever, recht op het eventuele verschil tussen zijn nettoloon en de uitkeringen wegens arbeidsongeval of beroepsziekte. De werkgever stort het loon en laat zich ertoe machtigen, de vergoedingen in de plaats van de werknemer te innen (*cao nr. 12bis en cao nr. 13bis, art. 10 en 11*).

## **C. Bedienden**

**356.**

De bedienden die niet onder het arbeidersstatuut vallen hebben recht op doorbetaling van hun loon gedurende een periode van 30 dagen (*art. 70*). Ongeacht de oorsprong van de ongeschiktheid is er geen anciënniteitsvoorwaarde, noch een carensdag (*art. 73*).

## GEBOORTE OF ADOPTIE VAN EEN KIND

(Arbeidswet, art. 39 tot 44, KB 2.05.1995, W. 3.07.1978)

### § 1. Bescherming zwangere vrouw

#### A. Algemene maatregelen

##### 357.

De wet voorziet een aantal beschermingsmaatregelen om te vermijden dat zwangere werknemers blootgesteld worden aan arbeidsomstandigheden die schadelijk kunnen zijn voor hun gezondheid of deze van het kind. Ze voorziet tevens in een bescherming tegen ontslag.

De uitvoering van die beschermingsmaatregelen veronderstelt dat de werkgever op de hoogte is van de zwangerschap. De wet bepaalt niet hoe die informatie gegeven wordt, zodat de gebruikelijke procedures in de bedrijven normaal kunnen spelen. Als er in het bedrijf geen procedure wordt voorzien, is het aan te raden dat de werknemer een schriftelijk bewijs van die informatie zou bewaren.

##### 358.

De zwangere werknemer mag geen overuren doen (art. 44).

##### 359.

De zwangere werknemer mag afwezig zijn van het werk, met behoud van loon, om naar een prenatale raadpleging te gaan (art. 39bis). Ze moet op voorhand de werkgever verwittigen van haar afwezigheid. Ze moet een medisch getuigschrift voorleggen, waarbij haar aanwezigheid voor de raadpleging wordt bewezen, als de werkgever dit vraagt of als het voorzien wordt in het arbeidsreglement of door een cao.

#### B. Nachtarbeid

##### 360.

Gedurende een periode van 8 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum kan de werknemer niet verplicht worden nachtarbeid te verrichten. Hetzelfde geldt buiten die periode als zij, aan de hand van een medisch getuigschrift, bewijst dat het noodzakelijk is voor haar gezondheid of deze van het kind. Deze laatste regel kan nog worden ingeroepen na de bevalling, gedurende een periode van 4 weken na het bevallingsverlof. De werkgever verplaatst de werknemer naar dagwerk. Als dit 'technisch of objectief' onmogelijk is, schorst hij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. In dit geval kan de werknemer aanspraak maken op ZIV-uitkeringen, aan het bedrag van de ongeschiktheidsuitkeringen. Algemeen verbindend verklaarde 'cao's kunnen in gelijkwaardige of strengere garanties voorzien.

## C. Gevaarlijke of schadelijke arbeidsposten

### 361.

De werkgever moet de evaluatie maken van de beroepsactiviteiten die de zwangere werknemers aan specifieke risico's kunnen blootstellen. Hij maakt deze evaluatie samen met de arbeidsgeneesheer en met de dienst veiligheid en gezondheid. De wetgeving voorziet twee (niet exhaustieve) lijsten: de werken waarvoor men een evaluatie moet maken en de werken die voor zwangere en borstvoeding gevende vrouwen verboden zijn. Op basis van die evaluatie maakt de werkgever een document op dat de te treffen algemene maatregelen opneemt. Dit document wordt ter advies aan het Comité PB bezorgd (aan de vakbondsafvaardiging als er geen Comité PB is). De zwangere werknemer wordt op de hoogte gebracht van de resultaten van de evaluatie en van de algemene maatregelen.

### 362.

Indien de evaluatie op een risico wijst dan treft de werkgever op advies van de arbeidsgeneesheer de noodzakelijke maatregelen:

- voorlopige aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de werktijd;
- verplaatsing naar een ander werk;
- schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Hij moet die maatregelen overwegen in de hierboven aangeduide volgorde. De navolgende maatregelen kunnen maar getroffen worden als de eerste 'technisch of objectief' onmogelijk zijn.

De maatregel wordt onmiddellijk getroffen als de werknemer tewerkgesteld wordt op een verboden werkpost, zoals bedoeld in bijlage 2 van het KB 2.05.1995. In de andere gevallen wendt de werknemer zich tot de arbeidsgeneesheer, die de noodzakelijke aanbevelingen aan de werkgever doet.

De arbeidsgeneesheer volgt de procedure inzake geneeskundige onderzoeken

Als het risico dat de maatregel verantwoordde verdwijnt, moet de werknemer opnieuw tewerkgesteld worden onder dezelfde voorwaarden als voordien.

### 363.

Als de werknemer wordt verwijderd (of deeltijds wordt tewerkgesteld), kan ze aanspraak maken op ZIV-uitkeringen (zie Deel 3).

De verwijdering is geen periode van arbeidsongeschiktheid. Er is dus geen gewaarborgd loon ten laste van de werkgever.

## § 2. Moederschapsverlof

(W. 1971, art. 39; op het gewaarborgd loon ten laste van de werkgever: W. 1978, art. 55 voor arbeiders en art. 76 voor bedienden)

### 364.

Het moederschapsverlof duurt normaal 15 weken, maar kan worden verlengd bij meerlingen en wanneer het kind in het ziekenhuis moet blijven.

De werknemer mag het werk onderbreken vanaf 6 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum (prenataal verlof). Wordt een meerling verwacht, dan kan ze dat vanaf 8 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. Zij moet alleszins vanaf minstens 7 dagen vóór de vermoedelijke bevallingsdatum het werk onderbreken. Bevalt ze na de voorziene bevallingsdatum, dan wordt het prenataal verlof verlengd tot op de reële bevallingsdatum.

De vermoedelijke bevallingsdatum wordt vastgesteld door een medisch getuigschrift dat minstens 7 weken vóór deze datum (9 weken voor meerlingen) aan de werkgever wordt overhandigd.

De werknemster moet het werk onderbreken gedurende 9 weken na de bevalling (postnataal verlof). Bij meerlingen mag ze maximaal 2 weken langer verlof nemen. Als de werknemster op de dag van haar bevalling nog aan haar werkdag was begonnen, dan begint de periode van 9 (of 11) weken de volgende dag (*verduidelijking bij art. 39 aangebracht door W. 6.05.2009*).

De periode tijdens dewelke ze is blijven werken in de 6 (of 8) weken vóór de werkelijke bevallingsdatum mag ze aan het postnataal verlof toevoegen. Indien de bevalling, omdat het kind prematuur wordt geboren, minder dan 7 dagen na de onderbreking van het werk plaats heeft, dan wordt de overgedragen periode verminderd met het aantal dagen dat de werknemster is blijven werken in de periode van 7 dagen vóór de bevalling.

Sommige periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst worden met voortzetting van het werk gelijkgesteld. Dat is onder meer het geval voor jaarlijkse vakantie, feestdagen en dagen tijdelijke werkloosheid. Het geldt evenwel niet voor periodes van verwijdering uit het werk, zelfs indien de werknemster vergoedingen wegens beroepsziekte ontving, noch voor ziekteperiodes tijdens de zwangerschap, ook wanneer de ziekte het gevolg zou zijn van de zwangerschap. Die periodes kunnen dus niet tot na de bevalling worden overgedragen.

De wet stipuleert echter dat indien de werknemster tijdens de 6 weken voorafgaand aan de bevalling (8 weken in geval van geboorte van een meerling) arbeidsongeschikt was, ze haar postnataal verlof met een week mag verlengen (*wijziging van de wet door Programmawet 20.07.2006, inwerkingtreding voor bevallingen vanaf 1.09.2006*).

### **365.**

Indien het kind langer dan 7 dagen na de geboorte in het ziekenhuis moet blijven, mag de werknemster het postnataal verlof verlengen met de duur van de hospitalisatieperiode na de eerste 7 dagen, en dit met een maximum van 24 weken.

Om van dit recht gebruik te maken, bezorgt de werknemster aan de werkgever, op het einde van het postnataal verlof, een attest van het ziekenhuis dat de voorziene duur van de hospitalisatie aanduidt; indien de hospitalisatie langer duurt dan de eerst voorziene periode, moet een nieuw attest worden voorgelegd.

### **366.**

Indien de werknemster dit wenst, mag ze twee van de weken die ze overdroeg conform de modaliteiten hierboven, in verlofdagen omzetten. Die verlofdagen moeten binnen een periode van maximaal 8 weken worden opgenomen. Op die manier kan de werknemster het werk geleidelijk, of deeltijds, hervatten. De werknemster moet de werkgever op de hoogte brengen van deze omzetting, en dat ten laatste vier weken vóór het einde van de verplichte periode van postnataal verlof. (*wijziging art. 39 Arbeidswet door programmawet 22.12.2008, van toepassing op bevallingen vanaf 1.04.2009. KB 14.04.2009*).

### **367.**

Tijdens het moederschapsverlof wordt de werknemster vergoed door het ziekenfonds (*zie Deel 3, Fiche 7 'De moederschapsverzekering'*). De werkgever is niet verplicht een gewaarborgd loon te betalen. Indien de werknemster ziek wordt tijdens haar zwangerschap, houdt de verplichting van de werkgever om het gewaarborgd loon te betalen op 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum (*zie W. 3.07.1978, art. 55 en 76*): vanaf die datum zal het ziekenfonds de moederschapsvergoedingen uitkeren.

## § 3. Borstvoeding

### A. Borstvoedingspauzes

(Cao nr. 80, 27.11.2001, in werking vanaf 1.07.2002)

#### 368.

De werkneemster heeft het recht om borstvoedingspauzes te nemen en dit gedurende 7 maanden vanaf de geboorte. Het gaat om een pauze van een halfuur per werkdag van minstens 4 uur of om twee pauzes van een halfuur per werkdag van minstens 7.30 uur. De pauzes kunnen worden opgenomen in de vorm van werkonderbrekingen tijdens de dag maar dat veronderstelt dat de baby zich in de buurt van de werkplaats bevindt. De pauzes kunnen eveneens worden genomen als arbeidsduurvermindering aan het begin of het einde van de werkdag. Om het recht te genieten, moet de werkneemster het bewijs voorleggen dat ze wel degelijk borstvoeding geeft, ofwel via een medisch getuigschrift, ofwel via een attest van Kind en Gezin (of de Franstalige ONE).

De pauzes worden vergoed door het ziekenfonds.

Tijdens de periode waarin ze borstvoedingspauzes neemt, geniet de werkneemster dezelfde bescherming tegen afdanking als zwangere werkneemsters.

### B. Borstvoedingsverlof

#### 369.

De wet voorziet niet in borstvoedingsverlof als dusdanig. Werkneemsters die borstvoeding geven, genieten dezelfde beschermingsmaatregelen als zwangere werkneemsters.

Er wordt echter een specifieke lijst van gevaarlijke of schadelijke werkzaamheden gehanteerd. De werkneemster bewijst dat ze borstvoeding geeft aan de hand van een medisch getuigschrift. De werkneemster die in toepassing van deze regel verwijderd wordt, krijgt van het ziekenfonds een uitkering (zie *Deel 3*), en dit gedurende maximaal 5 maanden na de geboorte.

De meeste werkneemsters die na hun moederschapsverlof hun kind borstvoeding willen geven, doen beroep op het tijdskrediet.

## § 4. Vaderschap en adoptie

### A. Vaderschapsverlof

(W. 3.07.1978, art. 30, §2, in werking vanaf 1.07.2002)

#### 370.

De werknemer heeft recht op 10 dagen 'buitengewoon verlof' bij de geboorte van een door hem erkend kind. Die 10 dagen zijn op te nemen binnen de 4 maanden na de geboorte ('vaderschapsverlof'). Tijdens de eerste drie dagen van het vaderschapsverlof behoudt de werknemer zijn volledig loon ten laste van zijn werkgever. Tijdens de volgende zeven dagen krijgt hij een uitkering via zijn ziekenfonds (als uitbetalingsinstelling van de verzekering voor geneeskundige verzorging). Bij ontstentenis van de vader kan het ouderschapsverlof onder bepaalde voorwaarden worden opgenomen door de werknemer die gehuwd is of wettelijk samenwoont met een persoon ten aanzien waarvan de afstamming vaststaat ('meeouder') (wiz. W. 13.04.2011).

## B. Omzetting van moederschapsverlof

(W. 1971, art. 39; KB 25.07.1994; KB 17.10.1994)

### 371.

De wet voorziet in de mogelijkheid om het moederschapsverlof in een vaderschapsverlof om te zetten in het bijzonder geval dat de moeder tijdens haar moederschapsverlof overlijdt of gehospitaliseerd wordt. In geval van overlijden van de moeder heeft de vader recht op een verlof a rato van het moederschapsverlof dat nog niet opgenomen is. Bij hospitalisatie van de moeder, heeft de werknemer recht op een verlof vanaf de 7de dag na de geboorte, op voorwaarde dat het kind het ziekenhuis verlaten heeft. Het verlof neemt een einde wanneer de moeder het ziekenhuis verlaat, maar kan niet verlengd worden na het einde van het moederschapsverlof van de moeder.

Om dit verlof op te nemen moet de werknemer zijn werkgever verwittigen. Hij is tegen ontslag beschermd zoals een zwangere vrouw.

Tijdens het verlof heeft de werknemer recht op ZIV-uitkeringen. Bij overlijden wordt die uitkering zoals een moederschapsuitkering berekend. Bij hospitalisatie gaat het om een gewone ziekte-uitkering (de moeder blijft uiteraard haar eigen moederschapsuitkering genieten). In beide gevallen wordt de uitkering van de vader op zijn eigen loon berekend.

## C. Adoptieverlof

(W. 3.07.1978, art. 30ter ; van kracht per 19.07.2004)

### 372.

De werknemer die in het kader van een adoptie een kind in zijn gezin opneemt, heeft recht op 4 weken verlof (6 weken indien het kind bij het begin van het adoptieverlof jonger is dan 3 jaar). Die verlofperiodes worden verdubbeld in duur wanneer het kind gehandicapt is (minstens 66%, of 4 punten op pijler I van de medisch-sociale schaal gebruikt inzake kinderbijslag; zie daarover Deel 3).

Dit verlof moet worden opgenomen binnen 2 maanden na de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin.

Het verlof moet niet noodzakelijk voor het maximum aantal dagen opgenomen worden. Het moet wel in één keer opgenomen worden, en moet minstens één week, of een meervoud van weken, omvatten. Het recht vervalt wanneer het kind 8 jaar wordt.

### 373.

Om zijn recht te gebruiken moet de werknemer de werkgever minstens één maand op voorhand verwittigen, met een schrijven tegen ontvangstbewijs overhandigd of aangetekend verstuurd, dat het begin en het einde van het verlof vermeldt. Ten laatste bij het begin van het verlof legt de werknemer documenten voor tot bewijs van de gebeurtenis waaruit het recht voortkomt.

### 374.

De werknemer die adoptieverlof neemt, geniet bescherming tegen ontslag.

### 375.

Tijdens het adoptieverlof, krijgt de betrokkene ziekenfondsuitkeringen (zie Deel 3, Ziekteverzekering).

## **DE LOOPBAAN ONDERBREKEN**

*De hieronder beschreven formules van beroepsloopbaanonderbreking en tijdskrediet worden uitvoerig behandeld in een specifieke ACV-brochure. Ook op de ACV-website [www.tijdskrediet.be](http://www.tijdskrediet.be) vind je uitgebreide informatie. In deze Wegwijzer Sociale Wetgeving geven we enkel de essentiële informatie en vermelden we de voor militanten belangrijke aandachtspunten.*

### **§ 1. Globale beschrijving**

#### **A. Principes**

##### **376.**

De werknemer kan met zijn werkgever steeds een ‘verlof zonder wedde’ (of ‘sabbatical jaar’) afspreken, al dan niet met behoud van loon, voor de duur die beide partijen samen overeenkomen.

Dit soort verlof wordt niet wettelijk geregeld. Soms wordt daarin voorzien, onder diverse juridische vormen, in bepaalde bedrijven.

##### **377.**

De meeste werknemers die hun loopbaan willen onderbreken of hun arbeidstijd tijdelijk willen verkorten, doen in de praktijk een beroep op een van de hieronder beschreven formules, die gevat kunnen worden onder de algemene noemer ‘loopbaanonderbreking’. De loopbaanonderbreking werd ingevoerd door een wet van 22.01.1985, die van kracht blijft in de openbare sector. Het ging aanvankelijk om een loopbaanonderbreking of om een verkorting van de prestaties die werd overeengekomen met de werkgever, en die gekoppeld was aan de verplichting om de werknemer te vervangen door een uitkeringsgerechtigde werkloze.

Voor de sectoren die onderworpen zijn aan de wetgeving op de cao’s (privésector), werd de wet van 1985 vervangen door een cao van de NAR (op dit moment cao nr. 103 van 27.06.2012), die voorziet in:

- een recht op tijdskrediet in de vorm van schorsing van de arbeidsprestaties (‘voltijds tijdskrediet’);
- een recht op loopbaanvermindering, halftijds of 4/5;
- een recht op een arbeidsduurverkorting voor de oudere werknemers (‘landingsbanen’).

‘Vier zogenaamde ‘thematische’ verloven werden overigens gelinkt aan loopbaanonderbreking:

- het ouderschapverlof (opvang van een nieuwgeboren of geadopteerd kind);
- het verlof voor het verstrekken van pleegzorg (opvang van een geplaatst kind);
- het verlof voor palliatieve zorgen (verzorging van een stervende persoon);
- het verlof voor medische bijstand (verzorging van een ernstig ziek familielid).



In tegenstelling tot de aanvankelijke logica van de loopbaanonderbreking:

- zijn deze formules rechten ten voordele van de werknemers; de toestemming van de werkgever is niet langer vereist;
- bestaat de compenserende aanwerving niet meer; maar als de werkgever de werknemer vervangt, geniet hij – onder bepaalde voorwaarden – verminderde werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid.

## **B. Onderbrekingsuitkeringen – sociaal statuut**

### **378.**

In de diverse formules van loopbaanonderbreking wordt het loonverlies of de loonvermindering gedeeltelijk gecompenseerd met een 'onderbrekingsvergoeding' betaald door de RVA.

Het bedrag en de toekenningsvoorwaarden van deze uitkeringen kunnen afhangen van criteria die niets te maken hebben met het recht van de werknemer ten aanzien van de werkgever. Zo heeft de huidige regering beslist om geen onderbrekingsuitkeringen meer toe te kennen als het tijdkrediet niet wordt opgenomen voor bepaalde motieven, beschreven in de reglementering. Bij de druk van deze Wegwijzer hadden de sociale partners nog niet beslist of ze de cao van de NAR zouden wijzigen om de toekenningsvoorwaarden voor tijdkrediet af te stemmen op de toekenningsvoorwaarden voor onderbrekingsuitkeringen. Er zijn dus situaties waarin de werknemer recht heeft op een loopbaanonderbreking of een -vermindering bij de werkgever, maar niet op RVA-uitkeringen.

### **379.**

Het bedrag van de onderbrekingsuitkeringen vind je in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

De vermelde bedragen hebben betrekking op de onderbreking of prestatievermindering van een voltijdse betrekking. Wanneer het om een deeltijdse betrekking gaat, nemen de bedragen proportioneel af.

Deze bedragen worden geïndexeerd. Het gaat om bruto bedragen. Op de onderbrekingsuitkeringen worden geen sociale bijdragen ingehouden, maar wel een bedrijfsvoorheffing (10,13% in het geval van volledige onderbreking; 17,15% in het geval van prestatievermindering). Ze worden belast als vervangingsinkomen.

### **380.**

De onderbrekingsuitkeringen worden aangevraagd bij het gewestelijk bureau van de RVA en rechtstreeks uitbetaald door de RVA. De werknemer kan enkel een onderbrekingsuitkering genieten wanneer hij gedomicilieerd is in een lidstaat van de Europese Economische Ruimte of in Zwitserland.

De uitkeringen zijn niet cumuleerbaar met:

- inkomens uit een politiek mandaat, behalve dat van gemeenteraadslid of een provincieraadslid of een OCMW-raadslid;
- inkomens uit aanvullende activiteiten als loontrekkende, behalve wanneer het gaat om een activiteit die reeds gedurende 12 maanden vóór de onderbreking of arbeidstijdverkorting werd uitgeoefend;
- inkomens uit aanvullende activiteiten als zelfstandige; in geval van volledige schorsing van de prestaties is cumul mogelijk met de inkomens uit activiteiten die reeds één jaar voor de onderbreking of arbeidstijdverkorting werden uitgeoefend;
- pensioenen.

Als uitzondering op voorgaande regel kan de oudere werknemer van minstens 60 jaar die een tijdskrediet 'eindeloopbaan' geniet, activiteiten uitvoeren die beperkt blijven tot opleiding, begeleiding of onthaal van nieuwe werknemers bij zijn werkgever of in de activiteitensector van zijn werkgever.

Om die vergoedingen te genieten, moet de werknemer gedomicilieerd zijn in een lidstaat van de Europese Unie. De vergoeding kan enkel in België worden uitbetaald.

### **381.**

In de meeste sectoren van de sociale zekerheid is loopbaanonderbreking gelijkgesteld aan werkloosheid. Dat betekent dat de werknemer zijn recht inzake gezondheidszorg en kinderbijslag behoudt en na zijn loopbaanonderbreking zonder wachttijd vergoedingen van het ziekenfonds kan ontvangen wanneer hij arbeidsongeschikt is. Algemeen vereist deze gelijkstelling dat de werknemer een onderbrekingsuitkering geniet. Op het vlak van het pensioen zijn de voorwaarden tot gelijkstelling in de loop van de jongste jaren evenwel ingeperkt. Wij verwijzen naar de uitleg daarover in de verschillende relevante fiches in het derde deel van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

### **382.**

Voor werknemers die zijn tewerkgesteld in het Vlaams Gewest openen sommige formules van loopbaanonderbreking het recht op 'aanmoedigingspremies' die betaald worden door dat Gewest; dit systeem wordt beschreven in deel 4 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving. Voor het bedrag van deze premies zie de 'groene pagina's' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

## **C. Ontslag**

### **383.**

Werknemers die één van voorgaande rechten doen gelden, genieten een bescherming tegen ontslag (zie thema 'Einde van de arbeidsovereenkomst', Fiche 'Bescherming tegen ontslag').

Als de werknemer toch wordt ontslagen (om een reden die wordt erkend in het kader van die bescherming), dan loopt de opzegtermijn niet tijdens de periodes van volledige loopbaanonderbreking. Als het gaat om een gedeeltelijke onderbreking, dan loopt de vooropzegging wel normaal door. Tijdens die vooropzegging wordt de werknemer deeltijds betaald. Als hij mits betaling van een vergoeding wordt ontslagen, dan zal die vergoeding berekend worden op basis van het deeltijds loon. Om de duur van de vooropzegging (of het aantal maanden loon waarop de vergoeding wordt berekend) te bepalen, wordt echter rekening gehouden met het loon dat hij zou verdienen alsof hij de arbeidstijd niet had verminderd.

*Voor ouderschapsverlof wordt de ontslagvergoeding berekend op basis van het voltijdse loon (W. 1985, art. 105 § 3, ingevoerd door W. 30.12.2009). Deze wijziging volgt op het arrest C.116/08 van 22.10.2009 van het Europese Gerechtshof, dat stelde dat deze regel voortvloeit uit de Europese reglementering met betrekking tot het ouderschapsverlof. Het Belgisch Grondwettelijk Hof oordeelde dat het niet discriminerend is dat de vergoeding die van toepassing is in het geval van ontslag in het kader van een van de andere formules berekend wordt op basis van het deeltijdse loon (o.a.: arrest 167/2011 van 10.11.2011).*

## S 2. Tijdkrediet en loopbaanvermindering, gewone regeling

*(W. 22.01.1985 ; cao nr. 103 van 27.06.2012; uitkeringen: KB van 12.12.2001, o.a. gewijzigd door het KB van 30.12.2014. De uitleg hieronder heeft betrekking op tijdkredietaanvragen die ingediend zijn vanaf 1.01.2015. Er werden overgangsmaatregelen voorzien voor werknemers die reeds vóór die datum bij hun werkgever tijdkrediet hadden aangevraagd en van wie de uitkeringsaanvraag werd ingediend vóór 1.04.2015 om aan te vangen vóór 1.07.2015. Voor de oude reglementering, zie de vorige edities van de Wegwijzer Sociale Wetgeving of de inlichtingenbladen van de RVA).*

### A. Tijdkrediet met uitkeringen

#### 384.

Er bestaan drie formules van tijdkrediet:

- volledige opschorting van de prestaties;
- overstap naar halftijds werken, d.w.z. de helft van een voltijdse betrekking in de onderneming. Deze formule staat open voor werknemers die minstens voor 3/4de tewerkgesteld zijn;
- overstap naar een 4/5de betrekking, d.w.z. vermindering van de prestaties a rato van 1 dag of 2 halve dagen per week. Deze formule staat enkel open voor voltijds tewerkgestelde werknemers.

#### 385.

Er worden uitkeringen toegekend, tegen de voorwaarden die in de volgende nummers worden verduidelijkt, als het tijdkrediet wordt genomen om een van de volgende motieven:

- het volgen van een opleiding;
- de zorg voor een kind;
- het toekennen van zorg.

De vermelde periodes zijn kalenderperiodes, los van de formule van tijdkrediet (opschorting van de prestaties, vermindering van de activiteiten) die werd gekozen.

De vermelde periodes worden verminderd met de periodes van tijdkrediet of loopbaanonderbreking die eerder werden genomen. In het totaal en ongeacht het motief kan het tijdkrediet zich niet uitstrekken over meer dan 48 maanden over de volledige loopbaan.

Dit recht staat niettemin los van de 'thematische verlopen' en van de landingsbanen die elders in deze fiche wordt voorgesteld.

#### 386.

Het tijdkrediet voor het volgen van een opleiding kan maximaal 36 maanden duren. Het moet gaan:

- om een opleiding erkend door de Gemeenschappen of door de sector, van minstens 360 uur of 27 studiepunten per jaar (of 120 uur of 9 studiepunten per trimester);
- of om het volgen van onderwijs verstrekt in een Centrum voor basiseducatie of een opleiding gericht op het behalen van een diploma of getuigschrift van het secundair onderwijs, van minstens 300 uur per jaar (of 100 uur per trimester);

Bij de uitkeringsaanvraag moet een inschrijvingsattest worden getoond. Een attest van regelmatige aanwezigheid moet ook binnen de 20 dagen na elk trimester worden afgeleverd. 'Regelmatische aanwezigheid' betekent dat je niet meer dan 1/10 dagen onwettig afwezig mag zijn.

### **387.**

Het tijdskrediet om voor je kind te zorgen mag maximum 48 maanden duren.

Het moet gaan om een kind jonger dan 8 jaar op het moment dat het tijdskrediet ingaat. Als het kind werd geadopteerd mag het tijdskrediet pas starten zodra het kind is ingeschreven bij de gemeente waar de werknemer is gedomicilieerd.

Als het kind een handicap heeft, moet het jonger zijn dan 21 jaar op het moment dat het tijdskrediet start. Om erkend te worden als gehandicapt, moet het kind een ongeschiktheid hebben van minstens 66% of minstens 4 punten hebben op de invaliditeitsschaal ('pijler I') die gebruikt wordt voor de kinderbijslag (zie *Deel 3 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*).

### **388.**

Het tijdskrediet om zorg te verstrekken duurt ook maximum 48 maanden.

Het moet gaan om:

- de zorg voor een gezins- of familielid dat ernstig ziek is;
- of om palliatieve zorgen.

Beide begrippen worden gedefinieerd zoals voor de toekenning van de overeenkomstige 'thematische verloven' die elders in deze fiche zijn beschreven.

### **389.**

In principe moeten deze rechten in minimumperiodes worden opgenomen:

- periodes van 3 maanden wanneer het gaat om voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering;
- periodes van 6 maanden als het gaat om een 1/5 loopbaanvermindering.

De eventueel resterende tijd kan echter worden opgenomen voor een kortere periode.

### **390.**

Om een beroep te doen op deze rechten moet de werknemer een anciënniteit hebben van minstens twee jaar.

Deze voorwaarde is niet van toepassing op tijdskrediet dat onmiddellijk volgt op ouderschapsverlof (zie 'thematische verloven', elders in deze fiche), waarvoor de volledige rechten zijn uitgeput.

## **B. Tijdskrediet zonder uitkeringen**

### **391.**

Cao nr. 103 voorziet in een tijdskrediet zonder dat een motief moet worden aangetoond, ten belope van 12 maanden over de volledige loopbaan.

Onder deze 12 maanden wordt 'voltijds equivalent' verstaan. De werknemer kan dus het volgende nemen:

- 12 maanden volledige onderbreking van de prestaties;
- 24 maanden halftijds werken;
- 60 maanden 4/5de werken;
- een combinatie van deze formules, ten belope van 12 maanden over de hele loopbaan (bijv. 6 maanden schorsing, 6 maanden halftijds werken, 15 maanden 4/5de werken).

## § 3. Landingsbanen

### 392.

Oudere werknemers hebben het recht om over te schakelen op een halftijds arbeidsstelsel of hun arbeidsprestaties met 1/5 te verminderen volgens dezelfde modaliteiten als in het kader van het gewone tijdskrediet, maar zonder maximumduur; deze formule kan dus lopen tot aan het pensioen van de werknemer. Daarentegen geldt wel dezelfde minimumduur (3 maanden voor halftijds, 6 maanden voor 1/5).

Om van dit recht te kunnen genieten, moet de werknemer:

- een anciënniteit van 24 maanden bij de werkgever hebben;
- een beroepsloopbaan als loontrekkende hebben van in principe 25 jaar.

Voor deze begrippen verwijzen we naar de uitleg met betrekking tot het gewone tijdskrediet.

### 393.

De minimumleeftijd bedraagt in principe 60 jaar. Hij wordt verlaagd naar 55 jaar in de volgende gevallen:

- a. de werknemer heeft ten minste 35 loopbaan jaren, volgens de definitie die van toepassing is op SWT (brugpensioen);
- b. de onderneming is erkend als in moeilijkheden of in herstructurering, volgens de reglementering rond SWT (brugpensioen);
- c. de werknemer werd tewerkgesteld:
  - in een zwaar beroep, in de zin van de SWT-reglementering (brugpensioen):
  - ofwel gedurende 5 jaar in de loop van de laatste 10 jaar;
  - ofwel gedurende 7 jaar in de loop van de laatste 15 jaar;
  - in een stelsel van nachtarbeid, gedurende minstens 20 jaar;
  - in de bouwsector, en beschikt over een attest, afgeleverd door de arbeidsgeneesheer, dat zijn ongeschiktheid om zijn beroepsactiviteit voort te zetten, bevestigt.

De leeftijd van 55 jaar wordt geleidelijk aan opgetrokken volgens het volgende tijdschema:

- 56 jaar op 1.01.2016;
- 57 jaar op 1.01.2017;
- 58 jaar op 1.01.2018;
- 60 jaar op 1.01.2019

Afwijken van deze geleidelijke verhoging is mogelijk in het kader van een cao van de NAR. Voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering moet deze afwijking opgenomen zijn in een cao die wordt afgesloten ter gelegenheid van een herstructurering. In de andere gevallen moet ze zijn opgenomen in een sectorcao.

## § 4. Procedure

### 394.

Om de bovengenoemde rechten te laten gelden, moet de werknemer de werkgever hier schriftelijk van op de hoogte brengen, via een aangetekend schrijven of een persoonlijk overhandigd schrijven met ontvangstbevestiging. Het is op de datum van kennisgeving dat alle hierboven beschreven voorwaarden inzake leeftijd, anciënniteit en loopbaan vervuld moeten zijn. Deze kennisgeving moet worden bezorgd:

- 3 maanden vooraf als de werkgever meer dan 20 werknemers tewerkstelt;

- 6 maanden vooraf als de werkgever minder dan 20 werknemers tewerkstelt;

Bij de aanvraag moet een attest van de RVA worden gevoegd waarop de reeds opgenomen periodes loopbaanonderbreking of tijdskrediet worden vermeld. Als het gaat om tijdskrediet 'met motief' moeten er attesten worden toegevoegd die de situatie bewijzen. De werknemer geeft in zijn aanvraag aan welke concrete modaliteit hij wenst (ingangsdatum, werktijden, enz...).

De concrete werktijden in het kader van formules van loopbaanvermindering worden in onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever bepaald, met inachtneming van het arbeidsreglement. In principe wordt een vermindering van 1/5 opgenomen in één dag of twee halve dagen; er kunnen andere modaliteiten worden afgesproken, voor een maximale duur van 12 maanden, met name via een cao of, in bedrijven zonder vakbondsafvaardiging, via het arbeidsreglement aangevuld met een individuele schriftelijke overeenkomst tussen de werknemer en de werkgever.

Zodra het tijdskrediet is begonnen, moet het worden voortgezet tot het einde ervan, behalve mits akkoord van de werkgever.

### **395.**

In ondernemingen met maximaal 10 werknemers, is de uitoefening van deze rechten onderworpen aan de toestemming van de werkgever. De beslissing van de werkgever moet uiterlijk de laatste dag van de maand die volgt op de kennisgeving worden meegedeeld.

### **396.**

In de overige ondernemingen is het gebruik van deze formules een recht. Het is evenwel mogelijk dat dit recht aan bepaalde categorieën werknemers (bijv. leidinggevend personeel) wordt onttrokken via een sectorale cao of bedrijfscao; voor het personeel waarvoor deze ontezingen gelden, is dus een individueel akkoord van de werkgever vereist.

Bovendien kan de werkgever, binnen de maand die volgt op de kennisgeving, de uitoefening van het recht worden uitgesteld omwille van dwingende redenen. Deze redenen kunnen worden gepreciseerd door de ondernemingsraad. Behoudens onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever, bedraagt dit uitstel maximaal 6 maanden.

In geval van een vermindering van 1/5 kan de werkgever de uitoefening van het recht intrekken of wijzigen omwille van redenen die worden bepaald door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, door een akkoord met de vakbondsafvaardiging of, indien deze organen niet bestaan, door het arbeidsreglement.

Wat betreft een vermindering van 1/5 op het einde van de loopbaan, kan de werkgever de uitoefening van het recht gedurende 12 maanden uitstellen wanneer de werknemer een sleutelfunctie bekleedt.

### **397.**

Wanneer het totale aantal werknemers dat een recht op loopbaanonderbreking of tijdskrediet uitoefent (met uitzondering van werknemers met 'thematisch verlof' en werknemers vanaf 55 jaar die een vermindering van 1/5 opnemen binnen het algemene stelsel of in het kader van het einde van de loopbaan), hoger ligt dan 5% van het personeel van de onderneming, wordt een voorkeurs- en planningsmechanisme ingevoerd.

Behoudens andersluidende beslissing van de ondernemingsraad, of bij akkoord met de vakbondsafvaardiging:

- wordt de eerste prioriteit toegekend aan werknemers die tijdskrediet opnemen omwille

- van een motief dat toelaat het krediet met 48 maanden te verlengen;
- gaat de tweede prioriteit naar gezinnen waar beide ouders werken, of eenoudergezin-  
nen, die minstens één kind hebben dat jonger is dan twaalf jaar of die de komst van  
een kind verwachten;
- gaat de derde prioriteit naar landingsbanen vanaf 50 jaar;
- gaat de vierde prioriteit naar werknemers die een beroepsopleiding volgen.

## § 5. Thematisch verloff

### A. Ouderschapsverloff

*(Richtlijn (EC) 96/34 van 3.06.1996; cao nr. 64 29.04.1997; W. 22.01.1985; KB 29.10.1997, gewijzigd door KB 27.03.2009)*

#### 398.

Het recht op ouderschapsverloff vloeit voort uit een Europese Richtlijn, die op haar beurt voortspuit uit een paritair akkoord tussen de vakbonden en de werkgevers op Europees niveau.

Het gaat om een verloff dat wordt toegekend aan werknemers (mannen en vrouwen) die hun kind willen opvangen. De werknemer moet minstens 12 maanden hebben gewerkt tijdens de 15 maanden die de aanvraag voorafgaan.

Het verloff kan worden opgenomen vanaf de geboorte en tot de 12e verjaardag van het kind. In het geval van adoptie kan dit verloff worden opgenomen tot de 12e verjaardag van het kind, en dat vanaf het moment dat het kind in het bevolkingsregister is ingeschreven als lid van het gezin van de werknemer.

Wanneer het om een gehandicapt kind gaat, bedraagt de leeftijdsgrens 21 jaar (*cf. W. 13.04.2011, met name voor het begrip handicap*)

#### 399.

Het ouderschapsverloff kan onder drie vormen worden opgenomen:

- a. volledige schorsing van de arbeidsprestaties gedurende 4 maanden, opneembaar in periodes van 1 maand;
- b. als de werknemer voltijds werkt, halvering van de prestaties gedurende een periode van 8 maanden, opneembaar in periodes van 2 maanden;
- c. als de werknemer voltijds werkt, overschakeling naar 4/5-tijd (arbeidsduurvermindering met 1/5) gedurende 20 maanden, opneembaar in periodes van 5 maanden.

#### 400.

De werknemer brengt zijn werkgever ten minste 2 en maximaal 3 maanden vooraf op de hoogte. Dat moet schriftelijk gebeuren, via een aangetekend schrijven of een afgifte tegen ontvangstbewijs.

De werkgever kan het verloff met maximaal 6 maanden uitstellen om verdedigbare redenen die te maken hebben met de werking van de onderneming, op voorwaarde dat hij zijn beslissing schriftelijk meedeelt in de maand van de aanvraag. In dat geval mag het verloff worden opgenomen na de 12e verjaardag van het kind.

## B. Verlof voor palliatieve zorgen

(W. 21.12.1994 en KB 22.03.1995)

### 401.

De wet voorziet een verlof voor palliatieve zorg, dat is 'elke vorm van medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand aan of verzorging van stervende personen'. Werknemers kunnen hun werk onderbreken of hun prestaties verminderen. De werknemer ontvangt een onderbrekingsuitkering. Het bedrag hiervan vind je achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving terug in de 'groene bladen'. Dit verlof is een recht. Het moet dus niet door de werkgever worden toegestaan. De werknemer moet een medisch attest voorleggen waaruit blijkt dat hij bereid is om zorg te verlenen aan een stervende persoon die door de betrokken geneesheer wordt behandeld. De naam van de verzorgde persoon hoeft niet te worden vermeld. Het verlof duurt één maand. Het kan met een bijkomende maand worden verlengd, mits voorlegging van een nieuw attest. Het verlof voor palliatieve zorgen neemt een aanvang de eerste dag van de week die volgt op de dag waarop het attest werd voorgelegd, tenzij wanneer de werkgever aanvaardt om het vroeger te laten ingaan. De werknemer is beschermd tegen ontslag.

## C. Verlof voor ernstige ziekte van een familielid

(KB 10.08.1998, gewijzigd door KB 10.10.2012)

### 402.

Werknemers hebben het recht om hun loopbaan gedurende maximaal 12 maanden te onderbreken of hun arbeidstijd gedurende 24 maanden met 1/5 of 1/2 te verminderen om bijstand te verlenen of verzorging toe te dienen aan een lid van het gezin of de familie (tot de tweede graad) dat ernstig ziek is. Indien het gaat om een ziek kind van maximaal 16 jaar, en indien de werknemer alleenstaande is (d.w.z. alleen leeft met één of meerdere kinderen), bedraagt de maximale onderbrekingsperiode 24 maanden, en de maximale periode voor prestatievermindering 48 maanden. De onderbrekingsperiode en de periode van prestatievermindering moeten worden opgenomen in periodes van minimaal 1 en maximaal 3 maanden, al dan niet aansluitend, tot op het ogenblik dat de maximumperiode bereikt is.

Het recht op prestatievermindering geldt niet in kleine ondernemingen met minder dan 10 werknemers. In ondernemingen met minder dan 50 werknemers kan de werkgever om organisatorische redenen het recht weigeren aan werknemers die reeds 6 maanden volledige onderbreking of 12 maanden verminderde prestaties hebben genoten. De werkgever moet die redenen omstandig beschrijven.

### 403.

De werknemer kan, gedurende een week en eenmaal verlengbaar, verlof voor verzorging nemen, in de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties, om te zorgen voor zijn kind na een hospitalisatie omwille van een ernstige ziekte. Na dit verlof kan hij eventueel gewoon verlof voor verzorging nemen gedurende een periode van maximaal één maand.



## D. Verlof voor het verstrekken van pleegzorg

*(W. 3.07.1978, art. 30quater, ingevoerd bij W. 27.04.2007, van kracht sinds 8.05.2007)*

### **404.**

De werknemer die door de rechter of door een jeugdbeschermingsdienst is aangesteld als pleegouder heeft het recht afwezig te zijn op het werk om de verplichtingen te vervullen die deze toewijzing met zich meebrengt of om situaties het hoofd te bieden die voortvloeien uit de plaatsing in zijn gezin.

Dit verlof, met een maximum van 6 dagen per jaar, wordt niet vergoed door de werkgever, maar geeft recht op de toekenning van een onderbrekingsuitkering ten laste van de RVA.

## TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

### § 1. Arbeidersstelsel

#### 405.

De arbeidsovereenkomst van arbeiders kan worden geschorst bij:

- gebrek aan werk om economische redenen;
- slecht weer;
- technische stoornis.

In die gevallen – die met het begrip ‘tijdelijke werkloosheid’ of ‘gedeeltelijke werkloosheid’ worden aangeduid – krijgt de werknemer werkloosheidsuitkeringen, voor zover hij uiteraard de toekenningsvoorwaarden daartoe vervult.

De overeenkomst mag om die redenen maar worden geschorst wanneer de werknemer zijn rechten op inhaalrust heeft uitgeput, die hij eventueel kan uitoefenen krachtens de wetgeving op de arbeidsduur (recuperatie van overuren, enz.) (*W. 3.07.1978, art. 51bis*).

#### 406.

Voor elke dag waarvoor hij in toepassing van deze bepalingen niet gewerkt heeft, heeft de arbeider recht op een aanvullende werkloosheidsvergoeding ten bedrage van ten minste 2 euro. Deze vergoeding is ten laste van de werkgever, tenzij een algemeen verbindend verklaarde cao die ten laste legt van een fonds voor bestaanszekerheid (*W. 1978, art. 51 § 8, ingevoerd door W. 12.04.2011*).

#### 407.

De regering heeft het principe ingevoerd dat de werknemer, tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid, het recht heeft op een opleidingsplan ten laste van de werkgever (*W. 1978, art. 51ter, ingevoerd bij programmawet 27.12.2012*). Deze laatste moet dit recht laten gelden, op straffe van sancties op het vlak van werkloosheidsuitkeringen. Dit principe, dat zeer omstreden is bij alle sociale partners, moet worden geconcretiseerd door middel van een koninklijk besluit, dat nog niet was aangenomen op de datum waarop deze Wegwijzer Sociale Wetgeving werd uitgegeven. In Vakbeweging komen we nog op deze kwestie terug.

### A. Gebrek aan werk

#### 408.

Het gebrek aan werk (*art. 51*) wordt beoordeeld door de werkgever. De wet bepaalt essentieel een reeks te vervullen formaliteiten en maximumtermijnen om misbruiken te vermijden. Indien die formaliteiten niet worden nageleefd moet de werkgever de arbeider het loon uitbetalen van de eerste 7 dagen werkloosheid (*art. 51 §7,1<sup>o</sup>*). Als de termijnen worden overschreden, moet hij het loon betalen van de dagen die deze limiet overschrijden (*art. 51 §7,2<sup>o</sup>*).

Gedurende de periode van economische gedeeltelijke werkloosheid kan de arbeider zonder opzegging een eind stellen aan de overeenkomst (*art. 51 §4*).

Cao nr. 53 van 23.02.1993 bepaalt dat het werk dat normaal wordt uitgevoerd door werknemers die om economische redenen in tijdelijke werkloosheid worden gesteld, niet kan worden uitbesteed aan onderaannemers.

#### **409.**

In bepaalde sectoren wordt de procedure vastgelegd bij KB, na advies van het paritair comité.

Waar geen specifieke procedure bestaat, zijn de volgende regels van toepassing (*art. 51 §2*):

- a. de overeenkomst mag in totaal gedurende maximaal 4 weken worden geschorst; na beëindiging van die 4 weken, moet de werknemer gedurende minstens 1 week terug aan het werk worden gesteld.
- b. de arbeidsprestaties kunnen eveneens worden verminderd.  
Indien de werknemer gedurende minder dan 3 dagen per week (maar minimum 1 arbeidsdag per week) of minder dan 1 volledige week op 2 (maar met minimum 2 arbeidsdagen in de week dat er gewerkt wordt), tewerkgesteld blijft, kan dat stelsel 3 maanden duren. Daarna moet de werknemer gedurende ten minste 1 maand aan het werk worden gesteld in zijn normaal arbeidsstelsel (*art. 147 Programmawet van 30.12.1990, BS 9.01.1991*).
- c. de werkgever moet ten minste 7 dagen op voorhand inlichtingen verstrekken over:
  - de namen van de werkloos gestelde arbeiders of de afdelingen van de onderneming waarvan de bedrijvigheid opgeschort is of verminderd werd;
  - het aantal werkloosheidsdagen en de data van de werkloosheid;
  - het begin en het einde van het werkloosheidsstelsel.

Deze kennisgeving gebeurt hetzij door aanplakking, hetzij door een geschrift dat aan elke arbeider wordt overgemaakt.

Een kopie van de kennisgeving moet naar de RVA worden gestuurd.

- d. de werkgever moet aan de RVA en aan de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, aan de vakbondsafvaardiging, de ingeroepen economische oorzaken meedelen. Deze mededeling moet gebeuren op de dag zelf van de kennisgeving.
- e. dezelfde procedure wordt toegepast wanneer de werkgever het initieel voorziene aantal werkloosheidsdagen wil vermeerderen of wanneer hij wil overstappen van een arbeidsstelsel dat beperkt is naar een volledige schorsing van het werk (*art. 51 §5*).  
Wanneer de werkgever het voorziene aantal werkloosheidsdagen wil verminderen of de dagen wil wijzigen waarop de arbeiders werkloos zijn gesteld, moet hij de RVA daarvan in kennis stellen (*art. 51 §5bis*).

## **B. Slecht weer**

#### **410.**

Slecht weer (*art. 50*) schorst de overeenkomst wanneer het de voortzetting van de arbeid verhindert en indien de arbeider gewaarschuwd werd zich niet aan te bieden. De arbeider moet tevens verwittigd worden van de werkherovating. Het inroepen van slecht weer moet wel worden gemeld aan de RVA (*volgens de modaliteiten bepaald bij KB 18.02.1994*).

Wanneer de werkloosheid wegens slecht weer meer dan een maand duurt, kan de arbeider een einde stellen aan de overeenkomst zonder enige opzegging.

## C. Technische stoornis

### 411.

In geval van technische stoornis (*art. 49*), wordt de overeenkomst onder de volgende voorwaarden geschorst:

- de arbeider heeft recht op zijn loon gedurende de eerste 7 dagen werkloosheid;
- de arbeider moet ieder vervangingswerk aanvaarden dat overeenstemt met zijn vaardigheden; bij weigering verliest hij het recht op zijn gewaarborgd loon; hij kan echter niet worden ontslagen om dringende redenen;
- de werkgever moet de eerste werkdag die volgt op de dag waarop het ongeval plaats had het gewestelijke RVA-bureau op de hoogte brengen; bovendien moet hij binnen de 6 dagen na het ongeval een lijst bezorgen van de werkloos geworden arbeiders; gebeurt dit niet, dan is hij de arbeiders de eerste 6 dagen werkloosheid loon verschuldigd;
- binnen een termijn van vier dagen moet de werkgever de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging verwittigen.

## § 2. Bediendestelsel

*(W. 1978, art. 77/1 tot 77/7, ingevoerd door W. 12.04.2011, inwerkingtreding vanaf 1.01.2012)*

### 412.

Traditioneel was het niet mogelijk de arbeidsovereenkomst van bedienden op te schorten, behalve in geval van overmacht. In het verleden werd het begrip overmacht al aanvaard in uitzonderlijke economische omstandigheden, bijvoorbeeld de omzetting die de sector van de reisagentschappen trof na de aanslagen tegen de WTC-torens in New York in september 2001. In het kader van de crisis voerde de wet van 19.06.2009 een systeem in dat analoog was met de tijdelijke economische werkloosheid van arbeiders. De wet van 12.04.2011 heeft deze bepalingen definitief verankerd in de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

### 413.

Dit systeem is enkel van toepassing op ondernemingen die zijn onderworpen aan de wetgeving op de cao's (privésector) en die in moeilijkheden verkeren. De wet bepaalt de criteria om erkend te worden als bedrijf in moeilijkheden. Het systeem kan worden ingevoerd:

- via een sector- of ondernemings-cao;
- via een 'ondernemingsplan' dat werd goedgekeurd door een 'Commissie Ondernemingsplannen' die werd opgericht in de FOD Tewerkstelling, en die paritair bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers en van werknemers.

### 414.

Het systeem bestaat erin:

- ofwel de uitvoering van de arbeidsovereenkomst op te schorten;
- ofwel een verminderde arbeidsduur in te voeren, met minstens 2 werkdagen per week.

Naast de erkenning als bedrijf in moeilijkheden moet de werkgever een procedure volgen die vergelijkbaar is met die voor de invoering van economische werkloosheid voor arbeiders:

- hij moet minstens 14 dagen op voorhand zijn plannen meedelen aan de RVA en aan de ondernemingsraad (of bij gebrek daaraan aan de vakbondsafvaardiging);
- hij moet minstens 7 dagen op voorhand de betrokken werknemers op de hoogte brengen, of de naam van de betrokken werknemers, het aantal dagen schorsing, en de begin- en einddatum van de opschorting van de arbeidsovereenkomst of van het stelsel van arbeidsduurvermindering in het bedrijf uithangen. Hij moet de RVA een kopie van deze kennisgeving of van deze affichage bezorgen.

Tijdens deze periodes krijgt de werknemer een tijdelijke werkloosheidsuitkering ten laste van de RVA. De werkgever moet een toelage betalen die is vastgesteld door de cao of door het ondernemingsplan. Die toelage moet minstens gelijk zijn aan de toelagen die betaald worden aan arbeiders die tijdelijk werkloos zijn. Bij ontstentenis van een referentie bedraagt deze toelage 5 euro per dag.

## VORMINGSVERLOF

### § 1. Betaald educatief verlof

*(Wet van 22.01.1985, herhaaldelijk gewijzigd, KB 31.05.1999. In het kader van de zesde staatshervorming werd deze materie toegewezen aan de Gewesten. We leggen hieronder de inhoud uit van de federale wetgeving, die van kracht blijft zolang een Gemeenschap niet besloten heeft ze te veranderen.)*

#### A. Principes

##### 415.

Het betaald educatief verlof (BEV) is bedoeld om het voor werknemers mogelijk te maken bepaalde beroepsopleidingen of bepaalde algemene opleidingen te volgen.

Worden onder meer als beroepsopleiding erkend: de meeste cursussen in het onderwijs voor sociale promotie, cursussen van het universitair of hoger onderwijs met verschoven leerprogramma, de meeste opleidingen van de middenstand, sectorale opleidingen.

Wordt onder meer als algemene opleiding erkend: de syndicale vorming.

Worden eveneens erkend: de beroepsopleidingen of algemene opleidingen erkend door een erkenningscommissie bij de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Er zijn bijzondere regels voor taalcursussen, opleidingen van het hoger onderwijs die leiden naar de graad van bachelor of master, de voorbereiding op de examens van de middenjury (centrale examencommissie) of een examen in het kader van een systeem van certificering van verworven competenties.

Vanaf het schooljaar 2012-2013 zijn er bijzondere regels voor het secundair onderwijs voor de werknemers die dat diploma niet bekomen hebben, alsook voor de opleidingen tot door de RVA erkende knelpuntberoepen.

##### 416.

Het betaald educatief verlof is van toepassing op alle werknemers in de privésector die voltijds werken. Werknemers in de publieke sector en in het onderwijs hebben dit recht spijtig genoeg niet.

Deeltijdse werknemers hebben ook recht op betaald educatief verlof in de volgende gevallen (KB 10.11.2001):

- minstens 4/5-tijd werken;
- minstens 1/3-tijd in een variabel werkrooster werken;
- minstens halftijds in een vast werkrooster werken, en een beroepsopleiding tijdens de normale werkuren volgen.

##### 417.

De werknemer mag afwezig zijn van het werk voor een duur gelijk aan het aantal uren opleiding die effectief gevolgd zijn. Dit betekent niet dat hij alleen afwezig kan zijn om lessen te volgen. Hij kan ook zijn verlof gebruiken om te studeren, om huiswerk te doen, om examens af te leggen, enzovoort.

De opleiding moet per schooljaar minstens 32 uur duren.

Het maximum aantal uren is afhankelijk van het soort opleiding, en van het feit of de opleiding al of niet tijdens de werkuren plaatsvindt.

Soort opleiding	Basisregel	Tijdens werkuren
Beroepsopleiding	100	120
Algemene opleiding		80
Taalcursussen		80
Beroep + algemeen	100	120
Beroep + taal		100
Bachelor of master		120
Knelpuntberoepen*		180
Secundair onderwijs*		180

\* van toepassing vanaf schooljaar 2012-2013

#### 418.

Voor deeltijdse werknemers zijn de in voorgaande nummers beschreven quota's ook van toepassing, in verhouding tot hun arbeidsregeling.

*Voorbeeld: een werknemer werkt 32 uur per week in een bedrijf waar de voltijdse arbeidstijd 38 uur is (hij werkt meer dan 4/5, en heeft dus recht op BEV); hij volgt een beroepsopleiding buiten de werkuren (het maximum aantal uren voltijds is dus 100):*

- effectief volgt hij 90 uur: hij heeft recht op  $90 \times 32/38 = 75,79$  of 75 uur en 47 minuten ;
- hij volgt meer dan het maximum van 100 uur : hij heeft recht op  $100 \times 32/38 = 84,21$  of 84 uur en 12 minuten.

Wanneer de werknemer in de loop van het schooljaar opeenvolgend voltijds en deeltijds werkt, wordt het quotum berekend in proportie met de respectievelijke periodes.

#### 419.

Werknemers die afwezig zijn op het werk om een erkende opleiding te volgen in het kader van het betaald educatief verlof hebben recht op het behoud van hun normale loon tot een bepaalde grens. Die grens wordt vastgelegd per schooljaar (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). Voor deeltijdse werknemers wordt dit verhoudingsgewijs toegepast. Uiteraard staat het de werkgever vrij om het loon te behouden, ook boven die grens.

Werkgevers kunnen bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een terugbetaling vorderen van lonen en sociale bijdragen die zij moeten betalen bij afwezigheid van hun werknemers, ten bedrage van een forfait per uur verlof (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). Die overheidstussenkomst wordt gefinancierd dankzij een werkgeversbijdrage die de RSZ ontvangt (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving, bijdragen geïnd door de RSZ, maar niet bestemd voor de financiering van de sociale zekerheid).

#### 420.

Het recht op betaald educatief verlof kan tijdelijk worden ingetrokken voor de werknemer die de lessen niet regelmatig volgt (meer dan 10% afwezigheid zonder geldige reden, 6 maanden opschorting) of die tijdens zijn betaald educatief verlof een winstgevende activiteit uitoefent (12 maanden opschorting).

De werknemer die niet slaagt voor zijn opleiding of zijn studiejaar na het twee keer te hebben gevolgd, wordt uitgesloten van het recht op betaald educatief verlof voor die opleiding of voor dat jaar, tenzij deze dubbele mislukking te wijten zou zijn aan omstandigheden buiten zijn wil.

#### 421.

Er bestaat een specifiek recht op betaald educatief verlof om een examen af te leggen bij de centrale examencommissie (middenjury) of een certificeringsexamen (dit is een examen dat door de Gemeenschappen wordt georganiseerd om competenties te certifiëren die anders dan via opleidingen zijn verworven; zo een getuigschrift kan onder andere nuttig zijn om werk te zoeken).

Dit recht wordt als volgt bepaald:

- centrale examencommissie (*KB 3.05.1990*): 3 x het wekelijks aantal werkuren van de arbeidsregeling; dit quotum wordt toegevoegd aan het algemeen quotum uren beroepsopleiding;
- competentiecertificaat (*KB 10.11.2006*): 8 uur, op te nemen op de dag van het examen van certificering van verworven competenties (of verdeeld onder de dagen examen); dit quotum komt in vermindering van het algemeen quotum beroepsopleiding.

## B. Organisatie van betaald educatief verlof

#### 422.

De werknemer beslist in alle vrijheid hoe hij zijn betaald educatief verlof wil opnemen (bijwonen van de lessen, voorbereiding of afleggen van examens, werkcolleges, enz.) rekening houdend met de collectieve planning (*zie verder*).

Hij moet zijn werkgever inlichten over zijn deelname aan de opleiding en hem binnen de 30 dagen na de aanvang van de opleiding (of bij laattijdige inschrijving binnen de 15 dagen na inschrijving) een inschrijvingsattest bezorgen. Voor de cursussen, georganiseerd volgens een normaal schooljaar, moet het attest uiterlijk op 31 oktober ingediend worden. Vermits het bezorgen van dit attest recht geeft op een periode van bescherming tegen afdanking is het belangrijk een bewijs te bewaren van de datum, ofwel door de werkgever te laten tekenen voor ontvangst ofwel door het per aangetekend schrijven te versturen. De werknemer moet de werkgever eveneens de door de inrichter van de opleiding afgeleverde bewijzen van regelmatige aanwezigheid bezorgen. Indien de werknemer de vorming stopzet of onderbreekt, moet hij de werkgever binnen de 5 dagen op de hoogte brengen.

#### 423.

De wet bepaalt dat het betaald educatief verlof het voorwerp moet uitmaken van een collectieve planning binnen de onderneming georganiseerd door de ondernemingsraad of door een akkoord met de vakbondsafvaardiging of de werknemers die educatief verlof genieten. De wet zegt dat er voor kmo's in de mate van het mogelijke moet worden gezorgd dat de lesuren niet samenvallen met arbeidsuren. In de ondernemingen die meer dan 50 werknemers tewerkstellen kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid wegens betaald educatief verlof van meer dan 10% van de werknemers die dezelfde functie uitoefenen.

Nochtans moet ten minste 1 werknemer per functie betaald educatief verlof kunnen opnemen. De werkgever kan deze beperking (*art. 147 programmawet van 12.12.1989, BS 30.12.1989*) slechts invoeren wanneer vooraf in de ondernemingsraad of, bij ontbreken van een akkoord in de ondernemingsraad, in het paritair comité vastgesteld wordt wat onder 'dezelfde functie' moet worden verstaan.

In ondernemingen met minimaal 100 werknemers kan de planning worden vastgelegd in een cao die ondertekend wordt door al de representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging. Deze collectieve planning primeert op de individuele planning (*art. 176 programmawet van 29.11.1990, BS 9.01.1991*).



**424.**

De planning is echter geen voorwaarde tot toekenning van het betaald educatief verlof. In geval van onvoorziene gebeurtenissen of omstandigheden van dwingende aard kan op gemotiveerd verzoek van de werkgever of van de werknemer van de voorziene planning worden afgeweken.

De precieze regels voor de afwijking kunnen dan worden vastgelegd in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer(s). De werknemers kunnen zich laten bijstaan door de vakbondsafvaardiging.

In geval van blijvende onenigheid beslist de sociale inspectie, tenminste als de verzoeningspoging mislukt.

## **§ 2. Andere verloven**

### **A. Verlof voor sociale promotie**

*(W. 1.07.1963, KB 28.12.1973, MB 9.01.1974)*

**425.**

Naast de wet op het educatief verlof blijft een andere wet van kracht die de werknemer toelaat zijn werk te onderbreken om cursussen te volgen 'om zijn intellectuele, morele en sociale vorming te vervolmaken'. In de praktijk gaat het vooral om cursussen van syndicale vorming. Het verlof betreft maximaal 10 dagen per jaar (12 dagen in een 6-dagen regeling); de cursussen moeten minstens 6 uren omvatten. De werknemer wordt niet betaald door de werkgever, maar krijgt een vergoeding van de bevoegde overheidsdienst (in Vlaanderen: 12 euro per dag), eventueel aangevuld door de vakorganisatie of door de werkgever. Ook deeltijdse werknemers hebben recht op verlof voor sociale promotie.

### **B. Het bij cao geregeld vormingsverlof**

**426.**

In sommige sectoren en ondernemingen werden bij cao bijkomende vormingsfaciliteiten toegekend (bijv. voor deeltijdsen).

De stelsels van tijdskrediet en loopbaanvermindering kunnen overigens ook worden aangewend voor het volgen van een opleiding. Werknemers in Vlaanderen hebben onder bepaalde voorwaarden recht op een aanvullende premie (opleidingskrediet).

# EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

(Referenties: W. 3.07.1978 op de arbeidsovereenkomsten)

## FICHE 1

# IN WELKE GEVALLEN WORDT DE OVEREENKOMST BEÏNDIGD?

1

## § 1. Enkele principes

### 427.

Zoals iedere overeenkomst neemt de arbeidsovereenkomst een einde als de partijen zich akkoord verklaren om haar te beëindigen.

Als ze gesloten is voor een bepaalde duur of een bepaalde taak, neemt ze een einde wanneer de bedongen duur verstreken is of de bedongen arbeid voltooid is.

### 428.

De arbeidsovereenkomst is een wederkerige overeenkomst. Dit betekent dat de algemene wijze waarop dergelijke overeenkomsten eindigen, ook geldt voor de arbeidsovereenkomst. Daarnaast kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd door:

- opzegging;
- betaling van een opzegvergoeding;
- een dringende reden;
- definitieve overmacht;
- overlijden van de werknemer.

De wet regelt ook de gevolgen voor de arbeidsovereenkomst bij overlijden van de werkgever, bij het faillissement en bij de tijdelijke of definitieve sluiting van de onderneming wegens maatregelen in het kader van de milieuwetgeving.

Een aantal werknemers genieten een bescherming tegen afdanking, dat wil zeggen tegen de opzegging door de werkgever.

Er zijn bijzondere regels in geval van collectief ontslag of van sluiting van de onderneming. Enkele verbintenissen uit de arbeidsovereenkomst blijven bestaan na het einde ervan. Dit is het geval voor het concurrentiebeding.

Soms stelt de werkgever aan de ontslagen werknemer een begeleiding voor om terug werk te vinden (outplacement).

## § 2. Overlijden van werknemer of werkgever

### 429.

De arbeidsovereenkomst neemt een einde door het overlijden van de werknemer (art. 32, 4°).

**430.**

Het overlijden van de werkgever daarentegen stelt geen einde aan de overeenkomst behalve wanneer dit de stopzetting meebrengt van de activiteit waarvoor de werknemer werd aangeworven of wanneer de overeenkomst werd afgesloten met het oog op een persoonlijke samenwerking. In beide laatste gevallen oordeelt de rechter naar billijkheid of een vergoeding moet worden uitgekeerd en bepaalt hij het bedrag (*art. 33*).

## **§ 3. Overmacht**

**431.**

De overeenkomst neemt een einde wanneer de uitvoering ervan onmogelijk wordt ingevolge een plotse, niet te voorziene gebeurtenis, onafhankelijk van de wil van de betrokken partijen: overmacht (*art. 32, 5°*).

Men erkent veelal dat daarvan sprake is wanneer een ongeval de installaties van de onderneming vernietigt.

**432.**

Volgens het Hof van Cassatie is de theorie van overmacht ook van toepassing wanneer de werknemer, ingevolge ziekte of ongeval, definitief ongeschikt wordt om de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst voort te zetten. Deze rechtspraak past derhalve zonder enige nuance een beginsel uit het Burgerlijk Wetboek toe op de arbeidsovereenkomst, en legt de bepalingen, eigen aan het arbeidsrecht, die de werkrelatie trachten te 'humaniseren' en die begrippen als 'loopbaan', 'baan' en 'bedrijf' ruimer opvatten dan hun vorming uit hoofde van het contract, naast zich neer. Ze haalt in het bijzonder de bepalingen ter bevordering van de herinschakeling van arbeidsongeschikte werknemers van het bedrijf onderuit – zij het onder aangepaste voorwaarden, dus in het kader van een nieuwe arbeidsovereenkomst, en die ervan uitgaat dat de werknemer nog steeds deel uitmaakt van het personeel van het bedrijf, zelfs indien de uitvoering van het contract een bepaalde tijd is opgeschort.

Praktisch gevolg van deze uitspraak is dat de arbeidsovereenkomst afloopt, zonder opzeggingstermijn, schadevergoeding of bijzondere formaliteit. Het volstaat dat de partijen (of zelfs de werkgever eenzijdig) de situatie 'vaststelt'. Dit leidt tot de paradox dat de werknemer die een ernstige fout maakt juridisch beter beschermd is dan de arbeidsongeschikt geworden werknemer, of dit nu het gevolg is van een arbeidsongeval, een beroepsziekte of een fout van de werkgever.

*Artikel 34 van de Wet van 3.07.1978, ingevoerd bij programmawet van 27.04.2007, regelt de vaststelling van de definitieve arbeidsongeschiktheid. Deze bepaling vereist bij KB te nemen uitvoeringsmaatregelen en is nog niet van kracht.*

**433.**

De wet bepaalt dat het faillissement of het kennelijk onvermogen van de onderneming in se geen gevallen van overmacht betekenen. Hetzelfde geldt voor de sluiting van de onderneming in toepassing van de wetgeving op het milieu (*art. 26*).

## **§ 4. Ontbindende voorwaarde**

**434.**

De ontbindende voorwaarde is een clause in de overeenkomst die bepaalt dat het contract automatisch beëindigd wordt bij een bepaalde gebeurtenis.

Een aantal van die gevallen worden door de wet zelf geregeld. Zo is het bijvoorbeeld toegelaten om een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk af te sluiten. Als men een arbeidsovereenkomst afsluit om een afwezige werknemer te vervangen, kan men afspreken dat de arbeidsovereenkomst van de vervanger automatisch (of mits verkorte vooropzegging) een einde neemt wanneer de vervanger werknemer het werk hervat.

Voor het overige wordt de geldigheid van die clausules aanvaard wanneer zij geldig zijn krachtens de burgerlijke wet en de rechten van de werknemer niet beperken.

#### **435.**

Het is bijvoorbeeld niet toegelaten om te bedingen dat de overeenkomst een einde neemt wanneer een voorwaarde zich realiseert die volledig afhangt van de willekeur van een partij.

Het is evenmin toegelaten een voorwaarde te bedingen die in strijd is met de openbare orde, bijvoorbeeld een voorwaarde die de wettige uitoefening van een publieke vrijheid belet. De wet zegt bovendien uitdrukkelijk dat men niet kan bedingen dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de pensioenleeftijd, een einde stellen aan de arbeidsovereenkomst (*art. 36*). Eveneens nietig zijn de clausules die de werkgever toelaten de overeenkomst zonder vooropzegging of voor het verstrijken van de bedongen termijn te beëindigen, wanneer een beslag wordt gelegd op het loon van de werknemer in toepassing van een overeenkomst voor verbruikerskrediet (*art. 36 bis*).

De ontbindende voorwaarde kan geen beperking inhouden van fundamentele vrijheden en van de bescherming die de werknemer krachtens de wet geniet. Bijvoorbeeld kan de overeenkomst niet voorzien dat fouten van de werknemer automatisch een einde stellen aan de overeenkomst.

Die clausules kunnen eventueel de rechter inspireren – zonder hem te binden – om te oordelen of de werkgever om dringende reden kon afdanken.

Er kan evenmin worden bedongen dat de overeenkomst een einde neemt wanneer de werknemer gebruik maakt van een aantal rechten die bepaald zijn door de wet (bijvoorbeeld tijdskrediet, educatief verlof of kandidaatstelling bij sociale verkiezingen).

In bepaalde gevallen is het voor beoordeling vatbaar of de clause de rechten van de werknemer beperkt. Zo werd bijvoorbeeld de geldigheid aanvaard van clausules die de overeenkomst ontbinden in geval van oproeping onder de wapens, wanneer die oproeping verwacht was kort na de indiensttreding.

## AFDANKING EN ONTSLAGNAME

*De regels over ontslag door de werkgever en door de werknemer zijn de voorbije jaren ingrijpend gewijzigd. Vroeger waren de regels heel verschillend voor bedienden en voor arbeiders. De wet van 26.12.2013 is een beslissende stap naar de eenmaking van beide statuten.*

### § 1. Algemeen

#### A. Opzegtermijn

##### 436.

Wanneer de overeenkomst gesloten is voor een onbepaalde duur kan iedere partij de overeenkomst beëindigen mits opzegging d.i. een periode tijdens dewelke de andere partij ervan verwittigd wordt dat de overeenkomst een einde zal nemen, maar waarin de normale uitvoering van de overeenkomst voorlopig wordt voortgezet.

De wet bepaalt een minimale opzegtermijn wanneer de beëindiging van de overeenkomst uit hoofde van de werkgever geschiedt (afdanking) en een maximumtermijn wanneer zij geschiedt uit hoofde van de werknemer (ontslagname).

##### 437.

De opzegtermijn bij ontslag (betekend door de werkgever) wordt verlengd met: periodes jaarlijkse vakantie, ziekte, moederschapsrust, tijdelijke werkloosheid om economische redenen of wegens slecht weer, voorlopige hechtenis, tijdskrediet of thematisch verlof met volledige opschorting van de arbeidsprestaties, inhaalrustdagen voor overuren.

##### 438.

De opzegging moet schriftelijk worden betekend (*art. 37*). Dit schrijven moet de aanvang en de duur van de opzegtermijn vermelden.

De opzegging door de werkgever wordt aan de werknemer medegedeeld:

- hetzij met een aangetekend schrijven;
- hetzij met een deurwaardersexploot.

De opzegging door de werknemer wordt aan de werkgever medegedeeld, hetzij door één van de vermelde middelen, hetzij met de een brief die aan de werkgever tegen ontvangstbewijs wordt overhandigd. Als gebruik wordt gemaakt van een aangetekende zending, wordt de brief geacht de bestemming te bereiken drie werkdagen na de verzending.

##### 439.

Tijdens de opzegtermijn mag de werknemer afwezig blijven met behoud van loon, teneinde ander werk te zoeken.

Indien de opzegtermijn niet langer duurt dan 26 weken (of 6 maanden) mag de werknemer een volle dag of twee halve dagen per week afwezig zijn. Indien de opzegtermijn langer duurt dan 26 weken geldt die regeling voor de laatste 26 weken (de laatste 6 maanden) of wanneer de werknemer outplacementbegeleiding geniet. Voor de periode daarvoor en

tenzij de werknemer outplacementbegeleiding geniet, mag hij per week een halve dag afwezig zijn.

Dit recht kan worden uitgeoefend tijdens de opzegging door de werknemer en tijdens de opzegging door de werkgever. Het kan echter niet worden uitgeoefend door de werknemer die ontslag neemt met een verkorte opzegtermijn in het vooruitzicht van pensionering (zie hierna).

#### **440.**

Zoals we zullen zien hangt de duur van de opzeg voornamelijk af van de anciënniteit. Onder anciënniteit wordt hier verstaan de dienstperiode binnen eenzelfde bedrijfseenheid, zelfs wanneer de arbeidsovereenkomst is gewijzigd of de werkgever is veranderd.

Voor de opzegging door de werkgever wordt tot op zekere hoogte rekening gehouden met de periodes van uitzendarbeid in dezelfde functie bij de werkgever als gebruiker: die periodes tellen mee voor de anciënniteit tot maximaal één jaar; voor de toepassing van deze regel geldt elke inactiviteitsperiode van zeven dagen of minder als een periode van uitzendarbeid.

## **B. Ontslag met vergoeding of ‘niet gepresteerde opzegtermijn’**

(art. 39)

#### **441.**

De partijen kunnen tevens de overeenkomst beëindigen zonder inachtnaam van een opzegtermijn of een gedeeltelijke opzegtermijn, mits betaling van een vergoeding.

Deze vergoeding is gelijk aan de bezoldiging voor een periode die overeenkomt met de opzegtermijn of met het gedeelte ervan voor de periode dat er niet werd gewerkt.

Deze regel is onder meer van toepassing wanneer de beëindiging door opzegging onregelmatig naar de vorm is of wanneer de overeenkomst verbroken wordt voor een onrechtmatig betekende of door de rechter niet erkende dringende reden.

#### **442.**

De verbrekingsvergoeding wordt in principe in één keer betaald op het moment van de verbreking.

De wet (art. 39 bis) bepaalt echter dat in geval van afdanking in een onderneming in moeilijkheden, de vergoeding per maand mag worden betaald. In dit geval wordt ze net als een loon geïndexeerd. (Voor het begrip onderneming in moeilijkheden cf. KB 29.08.1985).

#### **443.**

Indien de werkgever ontslaat met vergoeding tijdens een periode van ziekte kan hij het bedrag betaald als gewaarborgd loon aftrekken van de vergoeding.

## **§ 2. Duur en aanvang van de opzeg**

### **A. De nieuwe regeling**

Het nieuwe, gemeenschappelijk stelsel voor arbeiders en bedienden geldt vanaf 1.01.2014. Het is integraal van toepassing op de werknemers die vanaf die datum in dienst worden genomen. Voor werknemers bij wie het ontslag werd betekend vóór die datum

is het vroegere stelsel (zie *B. hierna*) integraal van toepassing. Voor werknemers die worden ontslagen vanaf 1 januari, maar reeds vóór die datum in dienst waren, is als overgangsmaatregel een gemengd stelsel (zie *C. hierna*) van toepassing.

#### 444.

De opzegging, door de werkgever of door de werknemer, vangt aan de maandag na de betekening.

#### 445.

De duur van de opzegtermijn, uitgedrukt in weken, wordt bepaald op grond van de anciënniteit van de werknemer. Er wordt een onderscheid gemaakt, naargelang het een opzegging door de werkgever dan wel door de werknemer betreft. Voor de tegenopzegging (opzegging door een ontslagen werknemer die tijdens de opzegtermijn werk heeft gevonden), gelden bijzondere beperkingen.

Anciënniteit van de werknemer	Opzegtermijn (in weken)		
	Ontslag door de werkgever (afdeling)	Ontslag door de werknemer	
			Tegenopzegging
< 3 maanden	2	1	1
3 – 6 maanden	4	2	2
6 – 9 maanden	6	3	3
9 – 12 maanden	7		
12 – 15 maanden	8	4	4
15 – 18 maanden	9		
18 – 21 maanden	10	5	
21 – 24 maanden	11		
2 – 3 jaar	12	6	
3 – 4 jaar	13		
4 – 5 jaar	15	7	
5 jaar	3 weken per extra anciënniteitsjaar	9	
6 jaar		10	
7 jaar		11	
8 – 20 jaar		13	
20 jaar	62		
21 jaar en >	62 + 1 week per extra anciënniteitsjaar		

#### 446.

De anciënniteit wordt telkens berekend per begonnen periode op het ogenblik dat de opzegging begint te lopen.

Voorbeelden:

- zodra de werknemer een anciënniteit heeft van drie maanden heeft hij recht op een opzegtermijn van 4 weken;

- de werknemer die vijf jaar anciënniteit heeft, bevindt zich in het 6de begonnen jaar: hij heeft dus recht op  $6 \times 3 = 18$  weken;
- de werknemer met 21 jaar anciënniteit bevindt zich in zijn 1ste begonnen jaar na 20 jaar en heeft dus recht op  $62 + 1 = 63$  weken.

#### **447.**

De regels die voorafgaan zijn in principe van toepassing op alle werknemers en in alle sectoren. In tegenstelling tot wat vaak het geval was voor arbeiders is het niet langer mogelijk opzegtermijnen te bepalen die van sector tot sector verschillen of in een verkorte opzegtermijn te voorzien wanneer de werknemer minder dan 6 maanden anciënniteit had. We wijzen er ook op dat het proefbeding niet meer bestaat, en er dus niet langer sprake is van een specifieke opzegtermijn voor die periode. Zie toch hieronder, C. sectorale afwijkingen.

#### **448.**

Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever om ten einde te lopen de eerste dag van de maand na die waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt (d.i. 65 jaar) dan kan de opzegtermijn niet langer zijn dan 26 weken.

NB: Deze regel heeft betrekking op de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer en is geen voorwaarde voor de toekenning van het pensioen. De werknemer die met pensioen wenst te gaan (ook vóór 65 jaar!) kan ook ontslag nemen, met inachtneming van de gewone termijnen, of kan met de werkgever een beëindiging in onderlinge overeenstemming afspreken.

#### **449.**

De opzegtermijn kan worden teruggebracht tot 26 weken indien het ontslag wordt gegeven in het vooruitzicht van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (brugpensioen) door een werkgever die is erkend als in moeilijkheden of in herstructurering (zie fiche 'Werkloosheid met bedrijfstoelage' in Deel 3 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

#### **450.**

De werknemer die is tewerkgesteld in een programma tot opslorping van de werkloosheid kan zijn arbeidsovereenkomst opzeggen mits een opzegtermijn van 7 dagen.

#### **451.**

Tijdens de periodes tijdelijke werkloosheid om economische redenen kan de werknemer ontslag nemen zonder opzegtermijn. Dat geldt ook bij tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer gedurende langer dan een maand.

## **B. Het vroegere stelsel**

Het vroegere stelsel blijft van toepassing op werknemers die hun ontslag kregen vóór 1.01.2014. Hierna volgt een samenvatting. Voor meer bijzonderheden verwijzen we naar vorige edities van de Wegwijzer Sociale Wetgeving.



# 1. Arbeiders

## 1.1. Duur opzegtermijn

De opzegtermijn voor arbeiders is een materie die de voorbije jaren volop in evolutie was. De toelichting hierna is van toepassing als er op het niveau van de sector geen regels zijn vastgelegd.

### 452.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de minimale opzegtermijnen in geval van ontslag.

Anciënniteit van de werknemer	Oud systeem (contracten van vóór 1.01.2012)	Nieuw systeem (contracten van na 1.01.2012)
Minder dan 6 maanden	28 dagen, mogelijkheid dit terug te brengen tot 7 dagen via een clause in de arbeidsovereenkomst	
6 maanden tot minder dan 5 jaar	35 dagen	40 dagen
5 jaar tot minder dan 10 jaar	42 dagen	48 dagen
10 jaar tot minder dan 15 jaar	56 dagen	64 dagen
15 jaar tot minder dan 20 jaar	84 dagen	97 dagen
20 jaar en meer	112 dagen	129 dagen

### 453.

Indien de arbeider zelf zijn ontslag indient, bedraagt de maximale opzegtermijn die hij moet naleven 14 dagen. De opzegtermijn bedraagt evenwel 28 dagen als hij minstens 20 jaar anciënniteit heeft.

Als in de arbeidsovereenkomst gebruik is gemaakt van de mogelijkheid om de opzegtermijn gedurende de eerste 6 maanden anciënniteit te verminderen, is de opzegtermijn die de arbeider moet naleven wanneer hij zelf zijn ontslag indient gelijk aan de helft van de overeengekomen opzegtermijn in geval van ontslag door de werkgever.

### 454.

Zowel de door de werkgever als de door de arbeider betekende opzegtermijn loopt vanaf de maandag die volgt op de week waarin ze werd betekend (*art. 59, 1ste lid*). Van die regel kan worden afgeweken voor de arbeiders met minder dan 6 maanden anciënniteit, alsook in het kader van de sectorale regels.

## 1.2. Ontslaguitkering

(*W. 12.04.11, art. 38 tot 44, inwerkingtreding vanaf 1.01.2012*)

### 455.

In het kader van de toenadering tussen arbeiders en bedienden voorziet de wet in een ontslaguitkering ten laste van de RVA. Indien de overeenkomst ten vroegste startte op 1.01.2012 bedraagt het bedrag van de uitkering 1250 euro. Indien de overeenkomst inging

vóór die datum hangt ze af van de anciënniteit, conform de onderstaande tabel.

Anciënniteit	Bedrag (euro)
< 5 jaar	1.250
5 tot 9 jaar	2.500
10 jaar of meer	3.750

Deze bedragen zijn van toepassing op werknemers die voltijds werken. Indien de werknemer deeltijds is tewerkgesteld, nemen ze proportioneel af.

Deze uitkering wordt toegekend aan arbeiders, maar ook aan dienstboden en aan werknemers die tewerkgesteld zijn binnen het stelsel van de dienstencheques, en die ontslagen worden met opzeg of uitkering. De uitkering wordt dus niet toegekend wanneer de werknemer ontslagen is om ernstige reden, en evenmin wanneer de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt om een andere reden dan ontslag door de werkgever (ontslag ingediend door de werknemer zelf, onderlinge overeenstemming, einde van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur enz.).

De uitkering wordt niet toegekend:

- als de werknemer in zijn proefperiode zit of minder dan 6 maanden anciënniteit heeft;
- als de werknemer wordt ontslagen omdat hij op pensioen of brugpensioen gaat;
- als de werknemer een inschakelingsvergoeding heeft genoten die is terugbetaald aan de werkgever (zie hierboven, collectieve ontslagen, activerend beleid bij herstructureringen);
- als de werknemer de vergoeding al gekregen heeft ingevolge een ontslag bij dezelfde werkgever tijdens hetzelfde kalenderjaar.

De ontslaguitkering wordt betaald door de uitbetalingsinstellingen van de werkloosheidsvergoeding.

Ze wordt niet belast, en kan gecombineerd worden met de werkloosheidsuitkering.

## 2. Bedienden

### 456.

In het vroegere stelsel begon de opzegtermijn van bedienden te lopen de eerste dag van de kalendermaand die volgt op de betekening.

### 2.1. Opzegtermijn

#### ***a. Loon van minder dan 32.254 euro***

### 457.

Indien de werknemer minder dan 5 jaar anciënniteit heeft, bedraagt de opzegtermijn 3 maanden. Die termijn wordt verhoogd met 3 maanden voor elke nieuw begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit.

Voorbeeld: de werknemer met 5 jaar anciënniteit heeft recht op een opzegtermijn van 6 maanden.

## **b. Loon van meer dan 32.254 euro**

### **1. De arbeidsovereenkomst is gestart vanaf 1 januari 2012**

#### **458.**

De minimale opzegtermijn in geval van ontslag is de volgende:

Anciënniteit van de werknemer	Opzegging betekend vóór 1.01.2014	Opzegging betekend vanaf 1.01.2014
< 3 jaar	91 dagen	91 dagen
3 jaar	120 dagen	116 dagen
4 jaar	150 dagen	145 dagen
5 jaar	182 dagen	182 dagen
6 jaar of meer	30 dagen per begonnen jaar*	29 dagen per begonnen jaar*

\* Voorbeeld: de opzeg van een werknemer met 6 jaar anciënniteit die zijn zevende jaar is begonnen zal dus 210 dagen bedragen (203 dagen indien zijn ontslag is betekend na 1.01.2014).

### **2. De arbeidsovereenkomst is gestart vóór 1 januari 2012**

#### **459.**

De opzegtermijn moet minstens de duur zoals bepaald in (a) respecteren. Verder wordt hij vrij vastgelegd bij overeenkomst die ten vroegste gesloten wordt op het ogenblik dat de opzegging wordt gegeven. Is er geen akkoord, dan wordt hij bepaald door de rechtbank. In de praktijk houdt de rechtbank rekening met de anciënniteit van de werknemer, en ook met zijn leeftijd en zijn loon. Om zich al een idee te vormen van wat de werknemer van de rechtbank mag verwachten, wordt vaak gebruikt gemaakt van 'formules' op basis van een statistisch onderzoek van de rechtspraak. De bekendste en meest gebruikte is de 'formule Claeys'.

## **c. Loon van meer dan 64.508 euro**

#### **460.**

Indien het jaarloon bij indiensttreding hoger is dan 64.508 euro, kan de opzegtermijn bepaald worden bij overeenkomst, en dat uiterlijk op het moment van indiensttreding. De opzegtermijn mag echter niet korter zijn dan het wettelijk minimum (punt (a) hierboven). Als er niet zo'n overeenkomst bestaat, is het stelsel beschreven onder (b) hierboven van toepassing.

Deze bepaling werd ingevoerd door een wet van 30.03.1994 die van toepassing is op bedienden in dienst getreden na 1.04.1994.

## **2.2. Opzegging door de werknemer**

#### **461.**

Bij opzegging door de werknemer bedraagt de opzegtermijn in de regel de helft van die bij opzegging door de werkgever. De opzegtermijn mag in geen geval langer zijn dan:

- 3 maanden, indien het loon 32.254 euro niet overschrijdt;
- 4,5 maanden, indien het loon dat bedrag overschrijdt, maar niet hoger is dan 64.508 euro;
- 6 maanden, indien het loon hoger is dan 64.508 euro.

NB: voor bedienden die meer verdienen dan 32.254 euro en van wie de arbeidsovereenkomst is gestart vanaf 1.01.2012 is hetzelfde principe van toepassing, maar net zoals bij ontslag door de werkgever wordt de opzegtermijn uitgedrukt in dagen.

#### **462.**

Bij wijze van uitzondering op deze regel wordt de tegenopzegging bepaald als volgt:

- 1 maand, indien het loon hoger is dan 32.254 euro;
- 2 maanden, indien het loon dit bedrag overschrijdt maar niet hoger is dan 64.508 euro;
- door de partijen of door de rechter, met een maximum van 4 maanden, indien het loon hoger is dan 64.508 euro.

## **2.3. Bij het bereiken van de pensioenleeftijd**

#### **463.**

Vanaf de 1ste dag van de maand die volgt op die waarin de bediende de leeftijd van 65 jaar bereikt, bedraagt de opzegtermijn:

- 3 maanden, indien de bediende minder dan 5 jaar anciënniteit heeft;
- 6 maanden, in de overige gevallen.

Vanaf de leeftijd van 60 jaar is de door de werknemer betekende opzegtermijn beperkt tot:

- 1,5 maand, indien de bediende minder dan 5 jaar anciënniteit heeft;
- 3 maanden, in de overige gevallen.

## **C. Overgangsregels**

Deze regels zijn van toepassing op de opzegging betekend vanaf 1.01.2014 aan werknemers die op die dag reeds in dienst waren.

### **1. Algemene regel**

#### **464.**

De na te leven opzegtermijn, bij ontslag door de werkgever en bij ontslag door de werknemer, is de optelsom van de termijnen uit het vroegere en het nieuwe stelsel.

#### ***a. Eerst wordt de termijn conform het vroegere stelsel berekend, rekening houdend met de anciënniteit tot 31.12.2013.***

Voor bedienden die op die datum meer dan 32.254 euro bruto per jaar verdienen, bedraagt de termijn, in afwijking van de regels onder punt B hierboven, een maand per begonnen jaar anciënniteit, met een minimum van 3 maanden.

*Voorbeelden: op 31.12.2013 heeft de werknemer 10 jaar anciënniteit*

- *hij is arbeider en valt niet onder een paritair comité dat voorziet in specifieke termijnen: de opzegtermijn bedraagt 56 dagen;*
- *hij is bediende en verdient niet meer dan 32.254 euro: de opzegtermijn bedraagt 9 maanden;*
- *hij is bediende en verdient meer dan 32.254 euro: de opzegtermijn bedraagt 11 maanden.*

***b. Daarna voegt men de termijn toe conform de nieuwe regels, op grond van de verworven anciënniteit vanaf 1 januari 2014.***

Voorbeeld: het ontslag wordt betekend in januari 2015, hetzij na meer dan 12 maanden vanaf 1.01.2014. Aan de opzegtermijn berekend zoals a worden 8 weken toegevoegd.

***c. Specifieke regels voor het ontslag gegeven door bedienden:***

Voor de anciënniteit verworven op 31.12.2013 (deel a), ongeacht het loon, bedraagt de opzegtermijn 1,5 maand per periode van 5 jaar begonnen anciënniteit, zonder dat hij langer mag zijn dan:

- 3 maanden, indien het loon op 31.12.2013 niet hoger is dan 32.254 euro;
- 4,5 maand, indien het loon hoger is dan dat bedrag, maar niet hoger is dan 64.508 euro;
- 6 maanden, indien het loon hoger is dan laatstgenoemd bedrag.

Indien die grenzen bereikt zijn op grond van de anciënniteit op 31.12.2013, dan hoeft de berekening niet gemaakt te worden op grond van de anciënniteit vanaf 1.01.2014 (deel (b)).

**2. Specifieke regel van toepassing op arbeiders:  
de ontslagcompensatievergoeding**

*(Besluitwet van 28.12.1944, art. 7 §1 sexies; KB 9.01.2014)*

**465.**

De arbeiders in dienst genomen vóór 1.01.2014 en ontslagen vanaf die datum hebben recht op een vergoeding ter compensatie van het verschil tussen de opzegtermijn waarop ze recht zouden hebben in het kader van het nieuwe stelsel en de opzegtermijn die hun verschuldigd is in toepassing van 1. hierboven.

De vergoeding is gelijk aan hun nettoloon. Ze is niet belastbaar en niet onderworpen aan RSZ. Ze is niet cumuleerbaar met een werkloosheidsuitkering. Ze wordt gelijkgesteld met een verbrekingsvergoeding in sociale zekerheid.

Ze wordt betaald ten laste van de RVA door de uitbetalingsinstellingen werkloosheidsuitkeringen.

**466.**

Dit stelsel wordt gaandeweg van kracht, op grond van de anciënniteit van de werknemer:

- 20 jaar, op 1.01.2014;
- of 15 jaar, op 1.01.2015;
- of 10 jaar, op 1.01.2016.

Vanaf 1.01.2017 genieten alle werknemers van dit stelsel.

*Voorbeelden:*

- *de werknemer wordt ontslagen in juli 2014; op 1.01.2014 had hij 17 jaar anciënniteit; hij heeft geen recht op de vergoeding;*
- *de werknemer wordt ontslagen in juli 2015; op 1.07.2015 had hij 17 jaar anciënniteit; hij heeft recht op de vergoeding;*
- *de werknemer wordt ontslagen in juli 2017, met een anciënniteit van 8 jaar; hij heeft recht op de vergoeding.*

### 3. Sectorale afwijkingen

#### 467.

In afwijking op de voorafgaande regels is onderstaande tabel van toepassing op de opzegtermijn van arbeiders in bepaalde sectoren, beschreven in de nummers die volgen.

Anciënniteit	Ontslag door de werkgever (in weken)	Ontslag door de werknemer (in weken)
< 3 maanden	2	1
3 - 5 maanden	4	2
6 maanden - 5 jaar	5	3
5 - 10 jaar	6	
10 - 15 jaar	8	4
15 - 20 jaar	12	6
20 jaar of >	16	8

#### 468.

Deze termijnen zijn zonder tijdsbeperking van toepassing op arbeiders tewerkgesteld op werven (= zonder vaste plaats van tewerkstelling) in bepaalde, door de wet aangeduide sectoren, uit de sectoren bouw (PC 124), stoffering (PC 126) en metaalbouw (PC 111). De exacte lijst met betrokken sectoren staat onder andere op de websites van het ACV ([www.acv-online.be](http://www.acv-online.be)) en de FOD WASO ([www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)). Het ACV vindt het discriminerend dat bepaalde sectoren zonder beperking in de tijd uitgesloten worden van het nieuwe systeem. Er werd een beroep ingediend bij het Grondwettelijk Hof.

#### 469.

De termijnen zijn ook van toepassing – in een overgangsfase – voor de opzegging betekend tussen 1.01.2014 en 31.12.2017, op de arbeiders van bepaalde sectoren voor wie, op 31.12.2013, de bij KB vastgelegde opzegtermijn korter was dan de wettelijke termijnen (zie B). Doel van deze regel is de betrokken sectoren de kans te geven zich aan te passen aan de nieuwe regels. Een cao van de betrokken sectoren kan het proces versnellen.

Toen de wet van kracht werd, ging het om de volgende paritaire comités: 109 (kleding en confectie), 124 (bouw), 126 (stoffering), 128.01 (leerlooierij), 128.02 (schoeiselindustrie), 140.04 (grondafhandeling op luchthavens), 142.02 (terugwinning van lompen), 147 (wapensmederij met de hand), 301.01 (haven van Antwerpen), 311 (grote kleinhandelszaken), 324 (diamant), 330 (gezondheid).

Deze afwijking is niet van toepassing wanneer het ontslag kadert in een herstructurering of gegeven wordt in het vooruitzicht van pensionering of van een werkloosheidsstelsel met bedrijfstoeslag (brugpensioen): in die gevallen zijn de gewone regels van toepassing.

### 4. Collectief ontslag

#### 470.

De vroegere regels blijven van toepassing op het ontslag betekend vanaf 1.01.2014, in het kader van collectief ontslag betekend uiterlijk 31.12.2013, voor zover de werknemer onder een cao valt die de gevolgen van het collectief ontslag regelt en die uiterlijk op 31.12.2013 is neergelegd.

### § 3. Ontslagmotivering en willekeurig ontslag

#### 471.

In België hoeft het ontslag vanouds niet gemotiveerd te worden. Dat houdt in dat, behalve in bijzondere gevallen (zie bijv. de bescherming van een werknemersafgevaardigde), de werkgever niet aan een administratie of een rechter toestemming moet vragen om te ontslaan. Het betekent ook dat in geval van ontslag met opzegging of vergoeding (en niet om dringende reden) de redenen van het ontslag niet op de ontslagbrief moeten worden vermeld.

Dat betekent niet dat de werkgever zomaar uit willekeur, om ongeoorloofde redenen of op basis van discriminerende criteria, een werknemer kan ontslaan. Er moet een redelijke verhouding bestaan tussen het ontslag en de aangevoerde redenen. Dit idee wordt dikwijls als volgt uitgedrukt: het ontslag door de werkgever is een 'functioneel recht': het moet kunnen worden gerechtvaardigd volgens de noodwendigheden van de onderneming.

Overigens moet de ontslagprocedure de waardigheid van de werknemer respecteren. Zelfs indien een fout van de werknemer aan het ontslag ten grondslag ligt, moeten voor de werknemer onnodig nadelige omstandigheden worden vermeden.

Het ontslag dat niet aan deze voorwaarden voldoet, is rechtsmisbruik en de werknemer kan daarvoor een vergoeding bovenop de ontslagvergoeding eisen.

#### 472.

De wet van 26.12.2013 bepaalt dat een cao van de NAR het beginsel van de ontslagmotivering moet invoeren en de sanctie van deze regel. Cao nr. 109 van 12.02.2014 concretiseert die intentie voor ontslagen door de werkgever vanaf 1.04.2014. Een analoge maatregel zou overigens moeten worden ingevoerd voor contractuelen uit de openbare sector.

#### 473.

Deze cao voert in de eerste plaats het recht in voor de werknemer om de redenen van zijn ontslag te kennen. Als deze redenen niet vermeld staan op de ontslagbrief zelf, kan de werknemer vragen dat ze via een aangetekende brief worden meegedeeld. Deze aangetekende brief moet worden verstuurd:

- binnen 6 maanden na de betekening van de opzegging, maar niet later dan 2 maanden na het einde van de overeenkomst, als de werknemer werd ontslagen mits een te presteren opzegtermijn;
- in de andere gevallen, binnen twee maanden na het einde van de overeenkomst.

De werkgever moet op het verzoek antwoorden per aangetekende brief, binnen twee maanden na ontvangst van de brief van de werknemer. Als hij dat niet doet, moet hij de werknemer een 'forfaitaire burgerlijke boete' van 2 weken loon betalen.

#### 474.

De cao voorziet vervolgens in een vergoeding voor het 'kennelijk onredelijk ontslag', dat wil zeggen dat het gaat om een ontslag "dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer, die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever".

De bewijslast wordt als volgt geregeld:

- als de werkgever de redenen van het ontslag niet heeft meegedeeld, hetzij in de ontslagbrief, hetzij ingevolge de vraag van de werknemer, dan moet hij de redenen

bewijzen die aantonen dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is;

- als de werkgever de redenen van het ontslag heeft meegedeeld, draagt hij de bewijslast voor de feiten die hij aanvoert. De werknemer kan zelf trachten te bewijzen dat het ontslag wel kennelijk onredelijk was.
- als de werknemer de redenen van zijn ontslag niet heeft gevraagd, dan moet hij zelf het bewijs leveren van elementen die wijzen op de kennelijke onredelijkheid van het ontslag.

#### **475.**

De vergoeding voor een kennelijk onredelijk ontslag bedraagt 3 tot 17 weken loon, onverminderd het recht van de werknemer om zijn werkelijk nadeel te bewijzen. Die vergoeding is enkel cumuleerbaar met een opzeggingsvergoeding, een niet-concurrentievergoeding, een uitwinningvergoeding of een aanvullende vergoeding die bovenop de sociale uitkeringen wordt betaald. Ze is bijvoorbeeld niet cumuleerbaar met beschermingsvergoedingen voor zwangere vrouwen, afgevaardigden, enz.

#### **476.**

De cao is niet van toepassing in bepaalde situaties:

- a. de eerste zes maanden van de tewerkstelling
- b. uitzendarbeid, studentenarbeid
- c. ontslagen waarvan de reden vanzelfsprekend is (de werknemer bereikt de pensioenleeftijd, definitieve stopzetting van de activiteiten, sluiting van de onderneming) of omkaderd wordt door een specifieke procedure (dringende reden, werkloosheid met bedrijfstoeslag, collectief ontslag, ontslag van werknemersafgevaardigde, enz.).

De regels inzake kennelijk onredelijk ontslag zijn enkel van toepassing op overeenkomsten van onbepaalde duur. Een overeenkomst van bepaalde duur moet worden uitgevoerd tot het einde, behalve in geval van dringende reden of bepaalde gevallen van ziekte.

#### **477.**

De voorafgaande regels zijn ook niet van toepassing op arbeiders die, in een overgangsfase of structureel, onderworpen blijven aan verkorte opzegtermijnen. Voor deze werknemers neemt de cao de bepalingen over van het huidige artikel 63 van de arbeidsovereenkomstenwet, met betrekking tot willekeurig ontslag.

#### **478.**

Onder willekeurig ontslag wordt, in deze bepaling, verstaan, het ontslag “om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkmans of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming”. Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen reden. Als het op basis van dit criterium om een willekeurig ontslag gaat, dan wordt het nadeel forfaitair vastgesteld op 6 maanden loon.

De wet van 26.12.2013 bepaalt dat deze regel van toepassing blijft, zolang hij niet werd vervangen door de cao over ontslagmotivering. Hij blijft dus van toepassing tussen 1.01.2014 en 1.04.2014.

#### **479.**

De cao evenmin als artikel 63 van de wet regelen het rechtsmisbruik dat erin bestaat het ontslag gepaard te laten gaan met onnodig nadelige omstandigheden voor de werknemer. Die kan schadeloos gesteld worden op basis van het gemeen recht.



## S 4. Verbreking wegens fout

### A. Dringende reden

(art. 35)

#### 480.

Elke partij die door een contract is gebonden kan de overeenkomst verbreken om een dringende reden zonder enige opzegging of vergoeding.

De dringende reden is een zware fout van de tegenpartij die de voortzetting van de contractuele relaties onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

De afdanking en de ontslagname om dringende reden zijn aan strikte formaliteiten en termijnen onderworpen:

- de arbeidsovereenkomst moet worden verbroken binnen drie werkdagen na kennisname van de ingeroepen feiten;
- de feiten die het ontslag rechtvaardigen moeten binnen drie werkdagen na het verlot worden betekend. In de praktijk worden ze meestal betekend bij de verbreking van de overeenkomst, maar dat is niet wettelijk verplicht. De betekening van het ontslag moet gebeuren per aangetekend schrijven, bij deurwaardersexploot of door overhandiging van een schrijven. In dit laatste geval geldt de handtekening van de persoon die het schrijven ontvangt enkel als ontvangstbewijs en niet als erkenning van de dringende reden.

Indien de tegenpartij de dringende reden betwist, of indien zij van oordeel is dat de formaliteiten of de termijnen niet werden nageleefd, kan zij zich tot de arbeidsrechtbank wenden om een verbrekingsvergoeding te eisen. De bewijslast van de reden van de dringende reden ligt bij de partij die ze inriep.

Indien de tegenpartij de ingeroepen reden betwist, of indien zij van oordeel is dat de formaliteiten of de termijnen niet werden nageleefd, kan zij een verbrekingsvergoeding eisen.

### B. Contractbreuk en gerechtelijke ontbinding van de overeenkomst

#### 481.

Onder 'contractbreuk' of 'met verbreking gelijkgestelde daad' wordt verstaan: een akte die impliciet de wil manifesteert om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst.

Doorgaans stelt de rechtspraak dat de werkgever die eenzijdig een essentieel bestanddeel van de overeenkomst wijzigt (bijvoorbeeld het loon, het arbeidsstelsel, de essentiële bestanddelen van de functie), de wil manifesteert om de bestaande overeenkomst door een andere te vervangen en dus om de bestaande overeenkomst te verbreken.

Op dezelfde manier wordt meestal aangenomen dat de werknemer die zonder verantwoording en zonder de toestemming van zijn werkgever afwezig blijft van zijn werk, impliciet laat weten dat hij niet meer wenst voort te werken.

#### 482.

Een fout in hoofde van de werkgever – zelfs het niet betalen van loon – kan niet altijd worden gelijkgesteld met contractbreuk. De wil om de overeenkomst te verbreken, moet worden bewezen. Het verschil tussen foutieve niet-uitvoering en contractbreuk is theoretisch en voer voor juristen.

Het slachtoffer van een contractbreuk stelt de wil van de tegenpartij vast.

Het slachtoffer van een foutieve niet-uitvoering kan de uitvoering van zijn eigen verbintenissen schorsen en aan de rechter vragen de ontbinding van de overeenkomst uit te spreken.

**483.**

Praktisch gezien zijn de gevolgen van beide rechtsfiguren identiek: het slachtoffer van de toestand wordt van zijn eigen verbintenissen vrijgesteld en kan schadevergoeding eisen. In de praktijk zal de schadevergoeding meestal gelijk zijn aan de vergoeding bij onrechtmatige verbreking van de overeenkomst (*zie hierboven*).

Het essentiële punt in beide gevallen is te weten of de tekortkoming ernstig genoeg is, of dat de wijziging essentieel genoeg is om de verbreking van de overeenkomst te verantwoorden. Dit punt is soms zeer delicaat, onder meer omdat het verzoend moet worden met het recht van de werkgever om een kleine wijziging in de arbeidsomstandigheden aan te brengen, inzonderheid wanneer het noodzakelijk is het bedrijf te herstructureren. Rekening houdend met de theoretische betwistingen op dit vlak, is het dus aanbevolen om geen contractbreuk of gerechtelijke ontbinding van de overeenkomst in te roepen zonder vooraf de noodzakelijke adviezen in te winnen en de risico's zorgvuldig af te wegen.

## VERPLICHTINGEN DIE BLIJVEN BESTAAN NA BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

### § 1. Algemene regels

**484.**

In principe houden de wederzijdse verplichtingen van de partijen op wanneer de overeenkomst beëindigd is.

Het verbod om geheimen met betrekking tot de beroepsactiviteit te verspreiden of handelingen te stellen die op oneerlijke concurrentie neerkomen, blijft echter ook na beëindiging van de overeenkomst bestaan. De werknemer is er trouwens toe verplicht de werkkledij en de niet-gebruikte grondstoffen die hem werden toevertrouwd in goede staat aan de werkgever terug te bezorgen (*W. 3.07.1978, art. 17,5°*).

### § 2. Concurrentiebeding

(*W. 3.07.1978, art. 65, 86, 104 tot 106; cao nr. 1 bis van 21.12.1978, KB 6.03.1979*)

**485.**

Het concurrentiebeding is een clausule waarbij de werknemer zich ertoe verbindt na zijn vertrek uit de onderneming geen gelijkaardige activiteiten uit te oefenen, hetzij bij een andere werkgever, hetzij voor eigen rekening.

Vermits het gaat om een beperking van de arbeidsvrijheid, worden dergelijke clausules maar onder strikte voorwaarden aanvaard. De wet maakt een onderscheid tussen arbeiders en bedienden enerzijds en handelsvertegenwoordigers anderzijds.

### A. Regeling voor werknemers, uitgezonderd de handelsvertegenwoordigers

**486.**

Het concurrentiebeding geldt niet wanneer het jaarloon lager is dan 32.254,00 euro. Indien het loon tussen 32.254,00 euro en 64.508,00 euro bedraagt, is het enkel geldig voor functies of functiecategorieën zoals vastgelegd in een collectieve overeenkomst, in principe afgesloten in een paritair comité of een paritair subcomité.

Als deze paritaire organen niet werkzaam zijn (bijv. voor de arbeiders die van het aanvullend paritair comité afhangen) of als de onderhandelingen op dit vlak mislukken, dan kunnen deze functies worden bepaald in een overeenkomst tussen de werkgever en de vakbonden. Als ook op die manier geen akkoord kan worden bereikt, dan kan de meest gerede partij het advies inwinnen van een 'commissie van goede diensten' ingesteld binnen de NAR.

Als het loon meer bedraagt dan 64.508,00 euro dan is het beding geldig, behalve voor de uitgesloten functies vastgelegd volgens bovenvermelde procedure.

**487.**

Het concurrentiebeding is enkel geldig indien het:

- op gelijkaardige activiteiten betrekking heeft;
- in een eenmalige vaste vergoeding voorziet, te betalen door de werkgever behalve indien hij binnen de 14 dagen na beëindiging van de overeenkomst beslist de clause niet toe te passen; deze vergoeding moet minstens gelijk zijn aan de helft van het brutoloon tijdens de toepassingsperiode van de clause;
- vastgesteld wordt in een geschrift waarin de toepassingsmodaliteiten worden bepaald.

**488.**

Het concurrentiebeding:

- moet geografisch beperkt worden tot de plaatsen waar de werknemer een reële concurrentie kan voeren; ze mag zich in geen geval tot buiten het Belgisch grondgebied uitstrekken;
- mag niet langer duren dan 12 maanden na beëindiging van de overeenkomst;
- is niet van toepassing wanneer de overeenkomst tijdens de eerste zes maanden wordt beëindigd en evenmin wanneer de werknemer na deze periode van zes maanden wordt ontslagen zonder dringende reden of wanneer de werknemer ontslag neemt om dringende reden.

Wat de bedienden betreft, kan in bepaalde gevallen en onder bepaalde voorwaarden van deze laatste bepalingen worden afgeweken, voor zover:

- het bedrijf internationale activiteiten of economische belangen heeft;
- de bediende gezien zijn functie werkelijk in staat is kennis te verwerven, die bij gebruik nadelig is voor de onderneming.

Deze afwijking kan worden bepaald:

- in een sectorale cao;
- bij ontstentenis ervan, in een ondernemings-cao;
- bij ontstentenis ervan, in een arbeidsovereenkomst.

**489.**

Een binnen de NAR ingestelde commissie van deskundigen is bevoegd om zich over de geldigheid van het concurrentiebeding uit te spreken, behalve als het beding is voorzien in sectorale cao's. Ze beslist op verzoek van een werkgever, een werknemer of een werknemersorganisatie.

**490.**

In geval van schending van een concurrentiebeding is de werknemer ertoe gehouden:

- de door de werkgever betaalde vergoeding terug te betalen;
- de werkgever een gelijkwaardige vergoeding te betalen.

Deze vergoeding kan door de rechter worden verhoogd of verlaagd met het oog op de door de concurrentie veroorzaakte reële schade.

## C. Regeling voor handelsvertegenwoordigers

### 491.

In tegenstelling tot bedienden en arbeiders zijn handelsvertegenwoordigers vaak onderworpen aan het concurrentiebeding.

Het concurrentiebeding schept het vermoeden dat de vertegenwoordiger klanten aanbracht (wat één van de voorwaarden is tot de toekenning van de verwijderingsvergoeding); de werkgever kan het bewijs leveren van het tegendeel.

### 492.

Het concurrentiebeding is enkel van toepassing indien:

- het jaarloon 32.254,00 euro overschrijdt;
- het op gelijkaardige activiteiten betrekking heeft;
- de duur ervan niet meer dan 12 maanden bedraagt;
- het beperkt wordt tot het grondgebied waarop de vertegenwoordiger zijn activiteit uitoefent;
- het schriftelijk is afgesloten.

Het is niet van toepassing, indien:

- de vertegenwoordiger wordt afgedankt, behalve om een zwaarwichtige reden;
- de overeenkomst tijdens de eerste zes maanden wordt beëindigd;
- de vertegenwoordiger de overeenkomst beëindigt om een zwaarwichtige reden.

### 493.

De in de overeenkomst voorziene vergoeding in geval van schending van het concurrentiebeding mag niet meer bedragen dan de wedde van 3 maanden. De werkgever kan echter wel een hogere vergoeding eisen indien hij bewijst meer schade te hebben ondervonden.

## § 3. Outplacement

*(W.5.09.2011 + wijziging W. 26.12.2013)*

### 494.

Een ontslag gaat steeds vaker gepaard met een outplacementtraject. Outplacement is een pakket van dienstverlening en begeleidingsadviezen om aan werknemers de kans te geven zo vlug mogelijk een nieuwe baan bij een andere werkgever te vinden of een zelfstandige activiteit te starten. Die diensten en adviezen worden verstrekt aan een individuele werknemer of een groep werknemers. De kosten van outplacement zijn ten laste van de werkgever.

De wet schrijft een dergelijke begeleiding voor aan:

- ontslagen werknemers met een opzegtermijn van minstens 30 weken;
- werknemers ouder dan 45 jaar.

De wet legt aan deze outplacementbegeleiding ook kwaliteitscriteria op.

In geval van herstructurering bestaan er specifieke maatregelen die terug te vinden zijn in de fiche 'Collectief ontslag'.

Een cao van de NAR legt geen recht op outplacement op, maar wel gemeenschappelijke regels wanneer outplacement wordt overeengekomen in een ander kader dan het hierboven vermelde kader (cao nr. 51, 10.02.2015).

## A. Ontslagen werknemers met een opzegtermijn van minstens 30 weken

### 495.

Als de werknemer wordt ontslagen, behalve om dringende reden, met een opzegtermijn van minstens 30 weken (of een overeenstemmende vergoeding), heeft hij recht op outplacement. Het outplacementtraject bedraagt 60 uur.

Als de werknemer wordt ontslagen met een te presteren opzegtermijn, dan worden de 60 uren aangerekend als sollicitatieverlof. De outplacementbegeleiding moet worden aangeboden binnen de 4 weken na de aanvang van de opzegtermijn. Als dit niet is gebeurd, moet de werknemer outplacement aanvragen binnen de 4 weken die volgen.

Als de werknemer wordt ontslagen en een ontslagvergoeding krijgt, dan worden de kosten van de outplacementbegeleiding afgetrokken van de ontslagvergoeding ter waarde van 4 weken. Tot 31.12.2015 kan de werknemer vrijblijvend voor dit systeem kiezen: hij kiest dus ofwel voor een volledige ontslagvergoeding, ofwel voor een verminderde ontslagvergoeding met outplacement. De outplacementbegeleiding moet worden aangeboden binnen de twee weken na de beëindiging van de overeenkomst. Als dit niet is gebeurd, dan moet de werknemer de werkgever in gebreke stellen binnen de 39 weken die volgen.

De wetgeving bepaalt ook wat er moet gebeuren wanneer:

- de werknemer een baan vindt tijdens de outplacementbegeleiding;
- de werknemer zijn nieuwe baan verliest en een nieuwe procedure aanvraagt.

## B. Werknemers die ten minste 45 jaar zijn

*(W. 5.09.2001, cao nr. 82 van 10.07.2002)*

### 496.

Dit deel van de wetgeving is enkel van toepassing op de werkgevers die onder de wetgeving vallen inzake de cao's en de paritaire comités (privésektor). De werkgever is verplicht outplacement aan te bieden indien de werknemer aan de volgende voorwaarden voldoet:

- hij moet minstens 45 jaar zijn op het moment van zijn ontslag, dat wil zeggen op het moment dat zijn ontslag wordt betekend;
- het gaat niet om een ontslag om dringende reden;
- de werknemer moet ten minste 1 jaar anciënniteit hebben;
- de werknemer heeft nog geen recht op (vervroegd) pensioen (zie fiche 'Pensioenen' in Deel 3 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

De werkgever is niet verplicht om outplacement aan te bieden, maar de werknemer kan om outplacement verzoeken (binnen de twee maanden die volgen op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst):

- als de werknemer minder dan halftijds tewerkgesteld was;
- als de werknemer, indien werkloos na de periode van opzegging of ontslagvergoeding, volgens de werkloosheidsreglementering niet beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt.

### 497.

De kosten van het outplacement vallen ten laste van de werkgever, maar sectorale cao's kunnen bepalen dat sectorale fondsen die kosten voor hun rekening nemen. Een werkgever die zijn verplichtingen inzake outplacement niet naleeft, moet aan de RSZ een bijdrage (bestemd voor de RVA) van 1500 euro per werknemer, vermeerderd met 300 euro administratiekosten, betalen (KB 23.01.2003). Die bijdrage financiert

outplacement voor werknemers die van hun werkgever geen valabel aanbod krijgen. Dit outplacement wordt geleverd door de RVA; het wordt aan het gewestelijk bureau gevraagd binnen 6 maanden na het verlies van de betrekking.

*In het kader van de zesde staatshervorming zal deze bevoegdheid van de RVA worden overgeheveld naar de gewesten.*

## ONTSLAGBESCHERMING

### § 1. Algemeenheden

#### 498.

Sommige werknemers genieten bescherming tegen ontslag om zo hun onafhankelijkheid tegenover hun werkgever te garanderen. Dat is met name het geval voor preventieadviseurs (zie *W. 20.12.2002*), adviserend geneesheren van ziekenfondsen (zie *art. 154 gecoördineerde Wet 14.07.1994 betreffende de ZIV en KB nr. 35 20.07.1967*) en professoren van vrije universiteiten. Ook het personeel van het vrij gesubsidieerd onderwijs beschikt over een 'statuut' dat de wettelijke bescherming, waarin het gemene arbeidsrecht voorziet, verder aanvult. Collectieve arbeidsovereenkomsten vergroten de werkzekerheid van werknemers binnen bepaalde sectoren of bepaalde ondernemingen.

#### 499.

De wet heeft in verschillende vormen van bescherming tegen ontslag voorzien om de werknemer in staat te stellen, bepaalde sociale rechten uit te oefenen. Het gaat eigenlijk niet om een echt ontslagverbod. Enerzijds blijft de werkgever vrij om te ontslaan om geldige redenen, die vreemd zijn aan de beschermde omstandigheden. Anderzijds geeft een onregelmatig ontslag geen aanleiding tot verplichte re-integratie, maar tot betaling van een beschermingsvergoeding. Omdat herhaaldelijk wordt voorbijgegaan aan de bescherming, moeten algemene principes worden ingeroepen zoals het verbod van discriminatie en van rechtsmisbruik.

#### 500.

De volgende tabel vat de verschillende bijzondere bepalingen samen. De bescherming van de vakbondsmandaten wordt in de volgende paragrafen apart toegelicht.

BEOOGDE TOESTAND	BESCHERMDE PERIODE	VERGOEDING
<b>Zwangere werknemers</b> ( <i>W. 16.03.1971, art. 40</i> )	Vanaf het ogenblik dat de werkgever in kennis werd gesteld van de zwangerschap tot 1 maand na het moederschapverlof	6 maanden
<b>Omzetting van het moederschapverlof in vaderschapsverlof</b> ( <i>KB 17.10.1994, art. 5</i> )	Vanaf het ogenblik dat de werkgever in kennis werd gesteld van de omzetting tot het einde van het vaderschapsverlof	3 maanden
<b>Adoptieverlof</b> ( <i>W. 3.07.1978, art. 30ter §4; van kracht 1.07.2004</i> )	Vanaf 2 maanden voor het begin van het verlof, tot 1 maand na het einde ervan.	3 maanden
<b>Loopbaanonderbreking, tijdskrediet, recht op 4/5-tijd, ADV 50-plussers, palliatieve zorg, medische bijstand</b> ( <i>W. 22.01.1985, art. 101</i> )	Vanaf de aanvraag tot 3 maanden na de uitoefening van het recht (of na de weigering van de werkgever, in KMO's met minder dan 10 werknemers)	6 maanden



BEOOGDE TOESTAND	BESCHERMDE PERIODE	VERGOEDING
<b>Ouderschapsverlof</b> (cao nr. 64, art. 15)	Vanaf de schriftelijke verwittiging, d.i. max. 3 maanden vóór de opname van het verlof, tot 2 maanden na het verlof. Indien het verlof wordt uitgesteld, dekt de bescherming de periode van uitstel. Indien het gefragmenteerd wordt, is het beperkt tot 9 maanden na de datum waarop het verlof aanvangt of zou zijn aangevangen mocht het niet verdaagd zijn.	6 maanden
<b>Betaald educatief verlof</b> (W. 22.01.1985, art. 118)	Vanaf de aanvraag tot het einde van de opleiding. De werknemer verliest de bescherming wanneer hij de normale opleidingscyclus onderbreekt of niet langer recht heeft op educatief verlof omdat hij tijdens zijn verlof een winstgevende activiteit heeft uitgeoefend.	3 maanden
<b>Politiek verlof</b> (W. 19.07.1976, art. 5)	Vanaf de kennisgeving aan de werkgever tot - 6 maanden na het einde van het mandaat, indien de werknemer verkozen is; - 3 maanden na de verkiezingen, indien de werknemer niet verkozen is.	6 maanden
<b>Dienstplicht</b> (W. 3.07.1978, art. 38 §3, 39 §2)	Vanaf het ogenblik waarop de werkgever in kennis werd gesteld van de oproeping of wederoproeping tot één maand na de wegsturing met onbepaald verlof.	Het loon van de periode tijdens welke de werknemer wegens het ontslag niet werd tewerkgesteld, met een maximum van 3 maanden voor de arbeiders en 6 maanden voor de bedienden.
<b>Discriminatie</b> De werknemer die klacht heeft neergelegd of tegen wie een klacht werd neergelegd of een rechtszaak werd aangespannen (W. 25.02.2003, art. 21, krachtens deze bepaling is deze bescherming ook van toepassing op de klachten gebaseerd op de anti-racismewet (W. 30.07.1981); zie ook W. 7.05.1999 (gelijke behandeling man-vrouw), art. 23; cao nr. 24 15.10.1975 (gelijke bezoldiging man-vrouw)	Geen beperking, maar bewijslast voor de werkgever indien het ontslag plaats heeft: - binnen 12 maanden na de klacht, - indien rechtsvordering: tot 3 maanden na het in kracht van gewijsde gegane vonnis	- hetzij forfaitaire vergoeding van 6 maanden - hetzij de werkelijke schade  De werknemer of zijn vakbond moet bij aangetekend schrijven de reïntegratie vragen binnen 30 dagen na het ontslag. De vergoeding is verschuldigd wanneer de werkgever niet reïntegreert binnen 30 dagen na de aanvraag. Geen aanvraag tot reïntegratie is noodzakelijk: - indien de discriminatie erkend werd door de rechtbank; - indien de werknemer de overeenkomst om dringende reden heeft verbroken

BEOOGDE TOESTAND	BESCHERMDE PERIODE	VERGOEDING
<b>Pesterijen en ongewenst seksueel gedrag</b> Zie art. 32 terdecies W. 4.08.1996, alsook de uitleg over pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en geweld op het werk, verder in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.	Zie 'Discriminatie'	Zie 'Discriminatie'
<b>Werktijd</b> De werknemer die opmerkingen maakt bij een wijziging van het arbeidsreglement met het oog op de invoering van veranderlijke werktijden of van een annualisering van de arbeidstijd ( <i>W. 8.04.1965, art. 12ter</i> )	6 maanden vanaf de inschrijving van de opmerkingen in het register	6 maanden
<b>Nieuwe technologie</b> De werkgever heeft de informatie- en raadgevingsprocedure niet nageleefd ( <i>cao nr. 39 van 13.12.1983, art. 6</i> )	Geen beperking, maar bewijslast voor de werkgever vanaf de dag waarop de informatie moest worden gegeven tot 3 maanden na de invoering van de nieuwe technologie	3 maanden

## § 2. Werknemersvertegenwoordigers in de OR en het Comité PB en kandidaten bij de sociale verkiezingen

(W. 19.03.1991, BS 29.03.1991)

(Zie ook de ACV-brochure 'Het statuut van personeelsvertegenwoordigers, vakbondsafgevaardigden en kandidaten sociale verkiezingen')

### A. Principes

#### 501.

In tegenstelling tot wat vaak wordt beweerd, stelt de wet zich niet tot doel de afgevaardigden verregaande voorrechten toe te kennen; ze beoogt enkel te vermijden dat er jegens de afgevaardigden op grond van hun syndicaal engagement ongelijkheden ontstaan.

Daartoe verbiedt de wet de afgevaardigden in OR of Comité PB en de kandidaten bij de sociale verkiezingen te ontslaan, behalve om een dringende reden die door de rechtbank wordt erkend of om economische redenen die door het paritair comité worden aanvaard.

Voorts voorziet ze in een bescherming tegen overplaatsing.

Met onrechtmatig ontslag worden gelijkgesteld:

- de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden;

- een dringende reden in hoofde van de werkgever;
- bepaalde tekortkomingen van de werkgever waaruit blijkt dat deze de arbeids-overeenkomst wil beëindigen.

#### **502.**

De bescherming gaat in 30 dagen vóór de datum van aanplakking van de verkiezingsdatum, dus vóór de officiële voordracht van de kandidaten. De (werkende en plaatsvervangende) afgevaardigden blijven beschermd tot het einde van hun mandaat, met andere woorden: in beginsel tot de aanstelling van de kandidaten die bij de volgende sociale verkiezingen werden verkozen. Dezelfde regel is van toepassing op niet verkozen kandidaten, met twee beperkingen:

- de bescherming van niet verkozen kandidaten die reeds zonder succes bij vorige verkiezingen werden voorgedragen, is beperkt tot twee jaar na de aanplakking van de uitslagen;
- de bescherming houdt op wanneer de kandidaat niet langer aan de kiesbaarheidsvoorwaarden voldoet.

## **B. Overplaatsing**

#### **503.**

Tijdens de periode van bescherming mag de werkgever niet eenzijdig beslissen de kandidaat of afgevaardigde naar een ander bedrijf van dezelfde juridische entiteit over te plaatsen. Voor de afgevaardigden zou dit immers het verlies van hun mandaat betekenen. Overplaatsing kan enkel in twee gevallen:

- wanneer de betrokken afgevaardigde of kandidaat vooraf schriftelijk met de overplaatsing instemt;
- wanneer het bevoegde paritair comité vooraf de economische of technische redenen die de werkgever inroept om de overplaatsing te doen erkent.

In de andere gevallen kan de werknemer contractbreuk inroepen. Ook als het paritair comité de economische of technische redenen heeft erkend, kan de werknemer contractbreuk inroepen, wanneer de overplaatsing als een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden kan worden beschouwd.

## **C. Ontslag om dringende reden**

#### **504.**

Als de werkgever een beschermde werknemer om dringende reden wil afdanken, dan moet hij de volgende procedure volgen:

- binnen de drie werkdagen na kennisname van de ingeroepen feiten moet hij:
  - de zaak bij de arbeidsrechtbank aanhangig maken; dit gebeurt met een verzoekschrift bij de voorzitter van deze rechtbank;
  - de werknemer en zijn vakorganisatie met een aangetekende brief verwittigen.
- in de periode van 5 werkdagen die daarop volgt, kunnen de partijen onderhandelen over een oplossing. Beide partijen verschijnen in dat geval in persoon en afzonderlijk voor de voorzitter van de rechtbank.
- als na die onderhandelingsperiode geen compromis is gevonden, dan poogt de voorzitter op zijn beurt de partijen te verzoenen. Lukt die verzoening niet, dan moet de werkgever beslissen of hij de eigenlijke gerechtelijke procedure wil voortzetten.
- als hij beslist de zaak voort te zetten, dan wordt de zaak gepleit voor de arbeidsrechtbank conform de gewone rechtspleging. Er bestaan wel specifieke regels inzake termijnen en rechtsmiddelen, zodat de procedure zo snel mogelijk verloopt.

**505.**

De overeenkomst moet normaal worden uitgevoerd tijdens de onderhandelingsperiode. Wanneer de gerechtelijke fase is aangevat, kan de werkgever wensen de uitvoering van de arbeidsovereenkomst te schorsen. Hij kan zelf die beslissing nemen voor de niet verkozen kandidaten. Voor de verkozen (effectieve en plaatsvervangende) afgevaardigden moet hij de toelating vragen van de voorzitter van de rechtbank. De schorsing van de overeenkomst gaat gepaard met de schorsing van het mandaat. Tijdens de periode van schorsing van de overeenkomst kan de werknemer aanspraak maken op werkloosheidsuitkeringen. De werkgever betaalt hem het verschil tussen het loon en deze uitkering. Als hij dit niet doet gebeurt de betaling via het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen, dat zijn uitgaven bij de werkgever terugvordert.

**506.**

Indien de dringende reden erkend wordt, kan de werkgever beslissen de overeenkomst zonder vooropzegging te beëindigen. Indien de dringende reden niet wordt erkend, kan de werkgever niet tot ontslag overgaan. Indien de overeenkomst geschorst was, moet hij de werknemer re-integreren.

## **D. Ontslag om economische redenen**

**507.**

Als de werkgever het voornemen heeft om economische of technische redenen in te roepen, dan moet hij ze eerst ter beoordeling voorleggen aan het paritair comité. Het paritair comité moet binnen de twee maanden beslissen.

Indien het paritair comité de ingeroepen redenen erkent, mag de werkgever ontslaan, met inachtneming van de normale opzegtermijnen of met betaling van de normale ontslagvergoedingen.

Indien het paritair comité de ingeroepen redenen weigert te erkennen, mag de werkgever niet ontslaan.

Als het paritair comité binnen de twee maanden niet tot een beslissing komt, dan moeten drie situaties worden onderscheiden:

- betreft het de sluiting van een onderneming of een afdeling van het bedrijf, dan mag de werkgever ontslaan, onder voorbehoud van het recht dat de werknemers hebben de arbeidsrechtbank te verzoeken om te beslissen dat de sluiting van de onderneming niet te wijten is aan economische of technische redenen;
- betreft het een ontslag van een welbepaalde personeelsgroep, dan moet de werkgever eerst bekomen dat de arbeidsrechtbank de ingeroepen redenen erkent;
- andere economische of technische redenen kunnen niet meer als geldig worden erkend en de werkgever mag de beschermde werknemers dus niet ontslaan.

**508.**

Hoewel de Wet van 1991 in geen enkele uitzondering ter zake voorziet, wordt algemeen aangenomen dat in geval van een faillissement het vonnis van faillietverklaring het einde betekent van de economische activiteit van de onderneming. De curator kan dan ook de arbeidsovereenkomsten beëindigen zonder dat hij het paritair comité voorafgaandelijk om erkenning van de economische redenen moet vragen. Dat principe, dat het Hof van Cassatie en het Grondwettelijk Hof al toepasten, is in 2005 expliciet in de faillissementswet opgenomen. De curator moet alle werknemers zonder enige vorm van discriminatie behandelen.

## E. Re-integratie en beschermingsvergoeding

### 509.

In het geval van een ontslag dat strijdig is met de voorafgaande bepalingen kan de werknemer of zijn vakbondsorganisatie zijn re-integratie aanvragen. Die aanvraag moet per aangetekend schrijven worden ingediend binnen 30 dagen na de bekendmaking van de vooropzeg of de stopzetting van de overeenkomst zonder opzegtermijn. Als de werkgever de werknemer re-integreert, betaalt hij hem het verloren loon en regulariseert hij de situatie bij de RSZ. De werknemer neemt zijn mandaat weer op.

### 510.

Als de re-integratie niet wordt geëist, heeft de onwettig ontslagen werknemer recht op een vergoeding die gelijk is aan:

- 2 jaar loon, als de werknemer minder dan 10 jaar anciënniteit heeft;
- 3 jaar loon, als hij minstens 10 jaar, maar minder dan 20 jaar anciënniteit heeft;
- 4 jaar loon, als hij minstens 20 jaar anciënniteit heeft.

### 511.

Als de re-integratie werd aangevraagd, maar door de werkgever werd geweigerd, heeft de werknemer recht op de voorgaande vergoeding en daarnaast ook op het loon voor de periode die loopt tot het verstrijken van de mandaten behaald bij de verkiezingen waarbij de werknemer kandidaat was.

### 512.

Dezelfde vergoedingen zijn verschuldigd, zonder dat de re-integratie moet worden aangevraagd:

- als de werknemer zelf de overeenkomst verbreekt om dringende redenen in hoofde van de werkgever;
- als, in het kader van een ontslagprocedure om dringende reden, de werkgever de uitvoering van de arbeidsovereenkomst schorst ondanks een andersluidende uitspraak van de rechtbank (*zie hierboven*).

### 513.

In het bijzondere geval dat de vooropzeg werd bekendgemaakt of de overeenkomst verbroken vóór de voorstelling van de kandidaturen:

- vangt de termijn van 30 dagen voor de aanvraag van de re-integratie aan op de dag dat de kandidaten worden voorgesteld;
- is een re-integratieaanvraag noodzakelijk voor het verkrijgen van zelfs het deel van de vergoeding zoals omschreven in nr. 489.

### 514.

De beschermingsvergoeding is verschuldigd ongeacht:

- een hogere ontslagvergoeding;
- andere schadevergoedingen en intresten voor materiële of morele schade.

## S 3. Syndicale afgevaardigden

### 515.

De bescherming van de syndicale afgevaardigden wordt geregeld door de collectieve overeenkomst die hun statuut regelt.

Bij gebrek aan sectorale- of bedrijfs-cao's is cao nr. 5 van toepassing. Die cao is op 24.05.1971 binnen de NAR afgesloten en werd niet algemeen verbindend verklaard bij KB.

Cao nr. 5 bepaalt dat de vakbondsafgevaardigde niet mag worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van zijn mandaat.

**516.**

Behoudens in geval van zware fout, moet de werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde te ontslaan daarvan de vakbondsafvaardiging in kennis stellen, alsmede de betrokken syndicale organisatie.

De syndicale organisatie beschikt over 7 dagen om te weigeren de afdanking te erkennen. Indien zij echter niet reageert, wordt zij geacht de afdanking te erkennen. Reageert zij wel, dan kan één der partijen de zaak ter beoordeling voorleggen aan het paritair comité. Indien het paritair comité zich niet binnen 30 dagen uitspreekt, wordt de zaak aanhangig gemaakt bij de arbeidsrechtbank.

**517.**

Een vergoeding ten belope van 1 jaar loon is verschuldigd:

- indien deze procedure niet wordt nageleefd;
- indien de werkgever afdankt, terwijl de reden tot afdanking niet werd erkend door het paritair comité of door de rechtbank of indien de werkgever afdankt om een niet door de rechtbank erkende dwingende reden;
- indien de werknemer de overeenkomst verbreekt uit hoofde van een ernstige tekortkoming vanwege de werkgever.

**518.**

In bedrijven zonder Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (Comité PB) worden de opdrachten van dit Comité vervuld door de vakbondsafvaardiging (*W. 4.08.1996, art. 52*). In dat geval genieten haar leden de bescherming waarin de wet van 19.03.1991 voorziet (*zie hierboven, §1*). Deze bescherming loopt vanaf de begindatum van de opdracht en houdt op wanneer een Comité PB wordt ingesteld.

## **§ 4. Transnationale overlegorganen**

---

**519.**

De werknemersvertegenwoordigers binnen de Europese ondernemingsraden of in procedures van informatie en raadpleging binnen de Europese coöperatieve vennootschap (ECV) genieten dezelfde bescherming als de leden van de Belgische ondernemingsraden.

## COLLECTIEF ONTSLAG EN SLUITING VAN DE ONDERNEMING

### 520.

De wetgeving op het collectief ontslag omvat twee belangrijke luiken:

- een procedure van raadpleging van en overleg met de werknemers, vergezeld van een kennisgeving aan de diensten voor arbeidsvoorziening. Dit luik, dat voortvloeit uit de Europese Richtlijnen, werd versterkt na de deining waarvoor de sluiting in 1997 van de Renaultfabriek in Vilvoorde zorgde. Een wet van 1998 (de zg. 'Wet Renault'), die de vroegere bepalingen van een cao van de NAR vervolledigt, heeft er daarna concrete gestalte aan gegeven.
- specifieke vergoeding.

In het kader van het 'Generatiepact' (2005) heeft de regering daar een derde luik aan toegevoegd, dat toegespitst is op de reconversie van werknemers.

### 521.

Specifieke bepalingen zijn van toepassing wanneer het collectief ontslag het gevolg is van de sluiting van de onderneming. In dit geval komt er nog een derde luik bij: de waarborg van betaling van de bedragen die aan de werknemers verschuldigd zijn door een overheidsinstelling, het Fonds voor sluiting van ondernemingen.

*De wetgeving inzake de sluiting van ondernemingen werd vervangen door de Wet van 26.06.2002 en twee KB's van 23.03.2007. Deze nieuwe wetgeving werd van kracht op 1.04.2007 en is van toepassing bij sluitingen vanaf die datum (met uitzondering van enkele bepalingen, die in onderstaande tekst worden toegelicht). Behalve enkele belangrijke punten die in de tekst aan bod komen, bevat deze wetgeving weinig grootse wijzigingen tegenover de eerdere wetgeving (W. 28.06.1966, W. 30.06.1967).*

Voor de toepassing van specifieke bepalingen inzake sluitingen van ondernemingen verstaat met onder 'sluiting' het definitief stopzetten van de hoofdactiviteit van de onderneming. Deze wordt geacht zich voor te doen wanneer het personeelsbestand met ten minste een kwart daalt in vergelijking met de gemiddelde bezetting tijdens het voorgaande jaar (voor berekeningswijze zie het KB, art. 2 en 3). Het Beheerscomité van het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen kan overheveling van de exploitatiezetel of fusie van de onderneming gelijkstellen aan sluiting. Het kan tevens een bedrijfsherstructurering gelijkstellen die leidt tot het ontslag van ten minste het dubbele van het aantal werknemers vereist voor de toepassing van de wetgeving inzake collectieve ontslagen (voor de criteria zie het KB, art. 4 tot 14).

## § 1. Informatie en raadpleging van de werknemers; kennisgeving aan de overheid

### A. Collectief ontslag

(EEG-Richtlijn 17.02.1975; W. 13.02.1998, art. 62 tot 70; cao nr. 24 van 2.10.1976, KB 21.01.1976; KB 24.05.1976, W. 29.03.2012)

## 522.

Dit luik van de wetgeving is van toepassing op de ondernemingen met meer dan 20 werknemers. Onder 'onderneming' verstaat men de technische bedrijfseenheid (zoals voor de sociale verkiezingen, enz.).

Voor de toepassing van deze bepalingen verstaat men onder collectief ontslag het ontslag om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers (fout, ziekte, enz.) over een periode van 60 dagen:

- van minstens 10 werknemers in de ondernemingen met minder dan 100 werknemers;
- van minstens 10% van het personeelsbestand in de ondernemingen van 100 tot minder dan 300 werknemers;
- van minstens 30 werknemers in de ondernemingen met meer dan 300 werknemers.

## 523.

De basisverplichtingen zijn opgenomen in cao nr. 24. De werkgever dient de werknemers te raadplegen in de ondernemingsraad. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad dient hij de vakbondsafvaardiging te raadplegen; bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging moet hij rechtstreeks overleg plegen met de werknemers.

De raadpleging heeft betrekking op alle aspecten van het probleem:

- mogelijkheden om het ontslag te vermijden of te beperken;
- sociale begeleiding, met name om de herplaatsing van de werknemers te bevorderen.

De werkgever moet alle nuttige gegevens verstrekken.

Cao nr. 24 voorziet niet in een specifieke sanctie bij niet-naleving van deze verplichtingen. Men kan echter teruggrijpen naar de gebruikelijke sancties van de algemeenverbindendverklarde collectieve arbeidsovereenkomsten: schadeloosstelling, strafsancities, enz. Uit verscheidene recente rechtszaken blijkt dat de arbeidsrechtbanken deze verplichtingen ernstig nemen en verre van symbolische sancties opleggen wanneer ze niet worden nageleefd.

Er dient opgemerkt dat deze verplichtingen ook gelden wanneer het ontslag volgt op een faillissement of een gerechtelijk akkoord.

## 524.

De 'Wet Renault' vult deze bepalingen aan. In tegenstelling tot cao nr. 24 is ze niet van toepassing op de ontslagen in het kader van een faillissement of een gerechtelijk akkoord door boedelafstand. Ze is van toepassing op de hierboven omschreven collectieve ontslagen, maar ook op de ontslagen gegeven:

- tussen het eigenlijk collectief ontslag en de sluiting van de onderneming;
- binnen 60 dagen na de periode van het eigenlijk collectief ontslag, wanneer de sluiting niet wordt overwogen.

De 'Wet Renault' legt een specifieke schadeloosstelling op bij niet-naleving van de raadplegingsprocedure. In dit kader beschrijft ze nauwgezet de etappes van de door de werkgever te volgen raadplegingsprocedure. Hierbij dient echter genoteerd dat de sancties uitsluitend op de raadplegingsprocedure betrekking hebben, en bijvoorbeeld niet op de inhoud van de eventuele akkoorden die eruit voortvloeien.

## 525.

Na afloop van de raadplegingsprocedure geeft de werkgever bij de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst (*VDAB, Actiris, FOREM, ADG*; zie KB 24.05.1976) zijn voornemen te kennen om over te gaan tot een collectief ontslag. Een afschrift van deze kennisgeving moet aan de werknemersvertegenwoordigers worden overgemaakt. Indien de Wet Renault van toepassing is, moet ze bovendien in het bedrijf worden aangeplakt en



medegedeeld aan de bij het collectief ontslag betrokken werknemers, wier overeenkomst op de dag van de aanplakking reeds beëindigd werd.

**526.**

De werkgever mag maar ontslaan na een termijn van 30 dagen na de kennisgeving van zijn voornemen. Deze termijn kan worden ingekort door de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst als het om een bedrijfssluiting gaat of als de onderneming ressorteert onder een sector waar een specifieke procedure van raadpleging van de werknemers bestaat. De termijn kan ook worden verlengd tot 60 dagen na de kennisgeving.

**527.**

Het aantal afdankingen moet evenredig worden verdeeld tussen de leeftijdsgroepen jonger dan 30 jaar, 30 tot jonger dan 50 jaar, 50 jaar en ouder (*W. 29.03.2012, art. 62 tot 64*). Anders verliest de werkgever het recht op vermindering van bijdragen voor het tewerkstellen van werknemers ouder dan 50 jaar (*zie deel 4*).

**528.**

Bij niet-naleving van de raadplegingsprocedure legt de Wet Renault de volgende sancties op:

- a. de werknemers moeten hun bezwaren formuleren binnen 30 dagen na de aanplakking van de kennisgeving van het voorgenomen ontslag. Als ze dat niet doen, wordt de procedure geacht correct te zijn gevolgd, en verliezen de individuele werknemers de mogelijkheid om het ontslag te betwisten.
- b. de betrokken individuele werknemers moeten de naleving van de procedure betwisten binnen 30 dagen na het ontslag of vanaf de datum waarop het ontslag de aard van collectief ontslag heeft gekregen.
- c. indien deze eis gegrond wordt bevonden (de werkgever erkent de eis of de rechtbank vonnist in die zin), heeft dat de volgende gevolgen:
  - indien de overeenkomst nog niet werd beëindigd, wordt de opzeggingstermijn geschorst tot 60 dagen na de kennisgeving aan de subregionale tewerkstellingsdienst.
  - indien de overeenkomst reeds werd beëindigd dient de werknemer zijn re-integratie aan te vragen. Indien de werkgever hem niet binnen 30 dagen re-integreert, moet hij het loon betalen dat de werknemer gederfd heeft tussen het einde van de overeenkomst en 60 dagen na de kennisgeving van het voorgenomen ontslag. Indien hij hem wel re-integreert, dient hij hem eveneens het sinds het einde van de overeenkomst gederfde loon te betalen.

**529.**

De Wet-Renault machtigt eveneens de Staat ertoe, de federale hulp (bijv. de RSZ-verminderingen) terug te vorderen van de werkgevers die de voorgaande regels niet naleven. De gewestelijke wetgeving voorziet eveneens in gelijkaardige regels wat de door de Gewesten verleende hulp betreft.

## B. Sluiting van ondernemingen

(W. 26.06.2002, art. 16-17; KB 23.03.2007, art. 19-21)

### 530.

In geval van sluiting van een onderneming met minstens 20 werknemers is de werkgever verplicht de werknemers alsook een aantal autoriteiten en instellingen hiervan op de hoogte te brengen, en dat volgens de modaliteiten van de algemeen bindend verklaarde en binnen het paritair comité gesloten cao. Bij ontstentenis van dergelijke cao dient de informatie verstrekt te worden aan:

- de werknemers, via affiche;
- de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging;
- de voorzitter van het directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- de gewestelijke minister van werkgelegenheid;
- de gewestelijke minister van economie.

## § 2. Vergoedingen

### A. Collectief ontslag

(Cao nr. 10, 8.05.1973, algemeen verbindend verklaard door KB 6.08.1973)

### 531.

Dit luik van de wetgeving is eveneens toepasselijk op de ondernemingen met minstens 20 werknemers.

Onder collectief ontslag verstaat men ieder ontslag om economische of technische redenen gedurende een periode van 60 dagen:

- van 6 werknemers, in de ondernemingen tot 59 werknemers;
- van 10% van het personeelsbestand, in de andere ondernemingen.

### 532.

De vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het geplafonneerde nettoloon en de werkloosheidsuitkering. Indien de betrokkene opnieuw werk vindt of een beroepsopleiding volgt, dan is de vergoeding gelijk aan het verschil tussen het (geplafonneerd) nettoloon van zijn vroegere arbeidsplaats en het loon van zijn nieuwe arbeidsplaats.

De vergoeding wordt gedurende 4 maanden uitgekeerd, na het einde van de overeenkomst of de door de verbrekingsvergoeding gedekte periode. Indien de vooropzegging meer dan 3 maanden bedraagt, wordt de periode van 4 maanden verminderd met het gedeelte van de vooropzegging dat 3 maanden overschrijdt.

Deze vergoeding is slechts verschuldigd aan werknemers die zijn aangeworven voor onbepaalde duur. Zij is niet verschuldigd indien de werknemer een vergoeding geniet voor sluiting van de onderneming, noch voor de werknemers van de bouwnijverheid. Ten slotte is zij evenmin verschuldigd aan de werknemers die een beschermingsvergoeding genieten van afgevaardigde of van kandidaten voor de OR of het Comité PB.

## B. Sluiting van ondernemingen

(W. 26.06.2002, art. 16-17; KB 23.03.2007, art. 22)

### 533.

Werknemers ontslagen in het kader van een bedrijfssluiting van een bedrijf met ten minste 20 werknemers hebben recht op een bijkomende ontslagvergoeding, de 'sluitingsvergoeding'. Als de sluiting het gevolg is van een faillissement, wordt de drempel van 20 werknemers verlaagd tot 5 (KB 3.06.2007).

Dit voordeel is niet verschuldigd door ondernemingen 'zonder industrieel of commercieel karakter' ('non-profitsector': vzw's, ziekenfondsen enz...).

Ook bepaalde activiteitensectoren zijn uitgesloten van dit voordeel: uitzendbedrijven, havens, zeevisserij, scheepsherstelling, diamantsector.

### 534.

Om de uitkering te kunnen genieten, moet de werknemer aan onderstaande voorwaarden voldoen:

- in dienst genomen zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur;
- ten minste 1 jaar anciënniteit hebben;
- ontslagen zijn in het kader van de sluiting.

De werknemer wordt beschouwd als ontslagen in het kader van een sluiting als hij ontslagen werd (of zijn ontslag heeft ingediend wegens dringende reden van de werkgever) in een periode van 12 maanden (arbeiders) tot 18 maanden (bedienden) vóór de sluiting tot 12 maanden na de sluiting (3 jaar voor de werknemers die deelnemen aan de vereffeningsactiviteiten). Onder bepaalde voorwaarden hebben ook werknemers die niet overgenomen werden na een conventionele overname van een bedrijf, of ingevolge een overname na faillissement of gerechtelijk akkoord, recht op de vergoeding (zie W. 2002, art. 20-21). Het beheerscomité kan besluiten dat de werknemers wier arbeidsovereenkomst opgeschort was op datum van de sluiting (of van de gelijkgestelde gebeurtenis) ook recht hebben op de vergoeding.

De werknemer heeft geen recht op de uitkering als hij:

- de leeftijd van 65 jaar bereikt heeft;
- recht heeft op een brugpensioenvergoeding, waarvan betaling gegarandeerd is door het Sluitingsfonds (zie hieronder);
- recht heeft op een overbruggingsuitkering (zie hieronder);
- ontslagen is wegens dringende reden;
- onmiddellijk opnieuw aan het werk is gesteld in een andere onderneming, met behoud van loon en anciënniteit, door de werkgever of diens optreden, behalve als hij door deze nieuwe werkgever binnen een termijn van 6 maanden ontslagen wordt;
- een schriftelijk tewerkstellingsaanbod, conform voorgaand punt, geweigerd heeft.

### 535.

Het bedrag van de sluitingsvergoeding vind je in de 'groene pagina's' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

Het vermelde bedrag geldt per jaar anciënniteit, met een maximum van 20 jaar. Werknemers boven de 45 jaar hebben bovendien recht op het bedrag per leeftijdjaar boven de 45 jaar, opnieuw met een maximum van 20 jaar.

### **§ 3. Waarborg van betaling bij sluiting: het Fonds voor sluiting van ondernemingen**

#### **536.**

De RVA heeft een Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van hun onderneming ontslagen werknemers opgericht. Dat fonds wordt doorgaans 'Fonds voor sluiting van ondernemingen' of eenvoudigweg 'Sluitingsfonds' genoemd. Het fonds heeft een aparte rechtspersoonlijkheid, maar valt administratief onder de RVA. Zijn beheerscomité is samengesteld uit leden van het beheerscomité van de RVA. Voor de ondernemingen uit de non-profitsector bestaat er een apart comité.

De uitbreiding van de garantie van het Sluitingsfonds tot de 'non-profitsector' trad in werking op 1.10.2007.

Het Sluitingsfonds wordt gefinancierd door een werkgeversbijdrage aan de RSZ. Het bedrag van deze bijdrage is vermeld in de tabel van sociale bijdragen, in Deel 3 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving of in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

#### **537.**

Hoofdtak van het Sluitingsfonds is de in het kader van een bedrijfssluiting ontslagen werknemers de sluitingsvergoeding te betalen die hen toekomt, indien de werkgever die niet vereffend heeft. Het Fonds levert ook een bijdrage aan de financiering van de tijdelijke werkloosheidsuitkeringen voor arbeiders (*W. 2002, art. 53-54*).

Het Fonds schiet de bedragen aan de werknemer voor. Het treedt op in naam van de werknemer en recupereert zijn uitgaven bij de werkgever (voor zover die solvabel is).

De tussenkomst van het Fonds is begrensd. De voornaamste grensbedragen werden opgenomen in de 'groene pagina's', achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

#### **538.**

In geval van sluiting dekt de waarborg van het Fonds de volgende bedragen, indien de werkgever die niet binnen de vooropgestelde termijnen voldaan heeft:

- a. de bezoldigingen, m.a.w. de achterstallige lonen, de eindejaarspremie, enz.; de vergoedingen en andere voordelen verschuldigd bij wet, de cao of de arbeidsovereenkomst; ook het vakantiegeld voor bedienden maakt bijvoorbeeld deel uit van deze categorie;
- b. de opzegvergoeding of andere verbrekingsvergoedingen, met inbegrip van de beschermingsvergoedingen van vakbondsafgevaardigden;
- c. de sluitingsvergoeding of de collectieve ontslagvergoeding, onder bovenvermelde voorwaarden;
- d. de overbruggingsvergoeding (zie verder fiche 6 - thema 4 'Wijzigingen in de ondernemingsstructuur' van deel 2);
- e. de tegemoetkoming voor bruggepensioneerden ten laste van de werkgever, onder de hieronder vermelde voorwaarden.

Bij overname van de onderneming in het kader van een gerechtelijk akkoord betaalt het Fonds de overgenomen werknemers de nog openstaande sommen uit waarvan sprake in bovenvermeld punt a), verschuldigd door de cedent op datum van de overname (zie hieromtrent fiche 'Wijzigingen in de ondernemingsstructuur').

#### **539.**

In principe dekt de waarborg van het Fonds uitsluitend de werknemers wier arbeidsovereenkomst beëindigd werd in een periode vanaf 13 maanden vóór de sluitingsdatum (of gelijkgestelde gebeurtenis) tot 12 maanden na deze datum.

Deze beperking is echter niet van toepassing op:

- de bedragen toegekend bij gerechtelijke beslissing, rechtsgeldig genomen voor de sluiting;
- de maandelijks verbrekingsvergoeding in toepassing van artikel 39bis van de wet op arbeidsovereenkomsten;
- de tegemoetkoming voor brugpensioneerden.

#### **540.**

Onderstaande specifieke voorwaarden zijn van toepassing op de waarborg van het Fonds voor de uitbetaling van de tegemoetkoming voor SWT (*voor onderstaande begrippen zie Hfdst. 'SWT' in Deel 3 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*):

- de begunstigde werknemer moet ten minste 55 jaar oud zijn (50 jaar bij erkende bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering);
- de tegemoetkoming is begrensd tot het bedrag dat voortvloeit uit cao nr. 17 van de NAR.

Het Fonds kan de waarborg weigeren als het SWT toegekend werd bij toepassing van een bedrijfs-cao die minder dan 6 maanden voor de sluiting werd ingediend. Het beheerscomité van het Fonds kan afwijken van deze regel als de cao, voor neerlegging, ondertekend werd door een representatieve werkgeversorganisatie, of als ze goedgekeurd werd door de minister, na eenparig advies van de 'commissie brugpensioenen'. Deze afwijkmogelijkheid bestaat niet als de cao door een vereffenaar of een curator ondertekend werd.

Onder bepaalde omstandigheden neemt het Fonds de betaling van het SWT ten laste van bedrijven in moeilijkheden of herstructurering op zich, buiten een sluiting (zie art. 36 tot 39 W. 2002).

#### **541.**

Als de sluiting het gevolg is van overmacht die het beëindigen van de arbeidsovereenkomsten noodzakelijk maakt, betaalt het Fonds de betrokken werknemers de verbrekingsvergoeding uit die hen ook bij een ontslag zou zijn toegekomen (W. 2002, art. 47-48).

## **\$ 4. Activerend beleid bij herstructurerings**

(W. 23.12.2005 (Solidariteitspact tussen de generaties), wijz. W. 27.03.2009, KB 9.03.2006)

*De voorbije jaren werden diverse maatregelen genomen ter bevordering van de omscholing van werknemers die getroffen zijn door de herstructurering van hun onderneming. Een aantal maatregelen worden besproken in Deel 4 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving. Hieronder bespreken we de maatregelen die een directe impact hebben op de rechten en plichten van de betrokken werknemers.*

#### **542.**

De werkgever uit de privésector die overgaat tot een collectief ontslag is in principe verplicht tot de oprichting van een tewerkstellingscel. Die heeft als taak de betrokken werknemers te begeleiden, met name in de vorm van outplacement.

Deze verplichting is ook van toepassing op ondernemingen met minder dan 20 werknemers (die niet gevat worden door de wetgeving op het collectief ontslag zoals hierboven beschreven), wanneer ze werknemers op SWT willen laten gaan vóór de normale SWT-leeftijd.

De reglementering bepaalt uitvoerig hoe deze cellen moeten worden beheerd, met vooral de deelname van de vakbondsorganisaties en gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling. Ze bepaalt ook wat er gebeurt als de werkgever zijn verplichting niet nakomt.

Ze voorziet ook in enkele afwijkingen van deze verplichting, of de mogelijkheid voor verschillende werkgevers om aan eenzelfde cel deel te nemen.

**543.**

De in het kader van een collectief ontslag ontslagen werknemer moet zich inschrijven in de tewerkstellingscel en deelnemen aan de activiteiten:

- gedurende 3 maanden als hij jonger is dan 45 jaar;
- gedurende 6 maanden als hij minstens 45 jaar is.

Doen ze dat niet, dan zijn ze onderhevig aan de sancties voor werkweigering (zie *thema 5 'Werkloosheid' in Deel 3 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*). Die verplichting geldt ook voor werknemers die op SWT gingen (KB van 30.12.2014).

De reglementering beschrijft uitvoerig de procedure die gevolgd moet worden om de werknemer over zijn rechten en plichten in te lichten, de manier waarop hij zich in de tewerkstellingscel kan inschrijven, en de melding aan de RVA indien de werknemer weigert mee te werken.

**544.**

De werknemer die zich in de tewerkstellingscel heeft ingeschreven en minstens één jaar anciënniteit heeft, heeft ten laste van de werkgever recht op een inschakelingsvergoeding:

- gedurende 3 maanden, als hij jonger is dan 45 jaar;
- gedurende 6 maanden, als hij minstens 45 jaar is.

Die inschakelingsvergoeding vervangt, geheel of gedeeltelijk, de verbrekingsvergoeding waarop de werknemer aanspraak zou kunnen maken in toepassing van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten. Ze wordt berekend als een dergelijke vergoeding en wordt per maand betaald, volgens de modaliteiten die zijn vastgelegd voor bedrijven in moeilijkheden. Concreet betekent dit dat:

- indien de opzegtermijn waarop de werknemer normaal recht heeft de termijn die wordt gedekt door de inschakelingsvergoeding niet overschrijdt (3 maanden of 6 maanden, zie *hierboven*), wordt de werknemer ontslagen met betaling van de inschakelingsvergoeding;
- als de opzegtermijn deze duur wel overschrijdt, moet de arbeidsovereenkomst ten laatste op de laatste dag van de 4e of 7e maand vóór het einde van de opzegtermijn worden verbroken. De werknemer krijgt dan een deel van de voorziene inschakelingsvergoeding en, anderzijds, het eventuele saldo van zijn vooropzegtermijn in de vorm van een verbrekingsvergoeding.

Indien de werknemer minder dan een jaar anciënniteit heeft (en dus geen recht heeft op de inschakelingsvergoeding), moet hij worden ontslagen met betaling van een vergoeding: hij kan niet worden ontslagen met een uit te voeren opzegtermijn, en dit om zijn inschrijving in de tewerkstellingscel te bevorderen.

**545.**

De wet stelt de niet-verlenging van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of een uitzendovereenkomst gelijk aan een ontslag. Als de betrokken werknemer gedurende minstens één ononderbroken jaar in dienst is geweest, heeft hij het recht om deel te nemen aan de tewerkstellingscel. Maar verplicht is hij niet. Omdat hij geen recht heeft op een opzegvergoeding heeft hij ook geen recht op een inschakelingsvergoeding.

## WIJZIGINGEN IN DE ONDERNEMINGSSTRUCTUUR

### § 1. Faillissement, vereffening en maatregelen op het vlak van bedrijfscontinuïteit

#### A. Faillissement

(W. 8.08.1997)

##### 546.

Het faillissement is de toestand waarbij de betalingen worden stopgezet en het handelskrediet van de onderneming op losse schroeven staat. Het faillissement wordt uitgesproken door de handelsrechtbank, op aangifte van de koopman (neerlegging van de boeken), op vraag van een schuldeiser of op dagvaarding van de procureur des Konings.

##### 547.

Vanaf de dag van de faillietverklaring verliest de handelaar het beheer over al zijn goederen. Dat beheer wordt aan een door de rechtbank aangestelde curator toevertrouwd. Omgekeerd worden de vervolgingen en vorderingen tegen de failliete persoon opgeschort en tegen de curator ingesteld. De curator wordt dus de gesprekspartner voor de schuldvorderingen van de werknemers tegen de handelaar.

De curator is een advocaat. Dat komt omdat het beheren van een faillissement er in de meeste gevallen hoofdzakelijk in bestaat partij te kiezen ten aanzien van juridische problemen (lot van de lopende overeenkomsten, schulden en vorderingen van de koopman, verkoop van de activa, enz.). In sommige gevallen valt nochtans te betreuren dat de curator niet veeleer een beheerder is die de activiteit weer op gang moet trekken. De wet voorziet de mogelijkheid om adjuncten aan te stellen 'op grond van hun bijzondere bekwaamheid'.

##### 548.

Zodra hij aangesteld is, begeeft de curator zich naar de plaats van het faillissement, vergezeld van een door de rechtbank aangestelde rechter-commissaris. Hij neemt er onder meer boekhoudkundige stukken, de contracten en de zakenpapieren in bezit.

Hij stelt de schuldeisers, met name de werknemers, op de hoogte van het faillissement, door middel van een bericht in het Staatsblad en, in principe, door een tot ieder van hen gerichte omzendbrief.

##### 549.

De schuldeisers moeten aangifte doen van hun schuldvorderingen, d.w.z. meedelen wat zij menen te goed te hebben van de gefailleerde, en dit binnen een welbepaalde termijn, opgegeven in het bericht in het Staatsblad en in de omzendbrief van de curator. In principe gebeurt deze aangifte bij de griffie van de Rechtbank van koophandel. Sommige curatoren aanvaarden echter dat de aangifte in hun handen gebeurt.

Indien de voorgeschreven termijn niet wordt nageleefd, moet de schuldeiser een proces inspannen voor de Rechtbank van koophandel; de kosten van dit proces zijn te zijner laste.

**550.**

De Rechtbank van koophandel beslist of de ingeroepen schuldvorderingen aangenomen worden en 'tot het passief mogen worden toegelaten', d.w.z. geboekt bij de schulden van het faillissement. In geval van betwisting van een schuld t.a.v. een werknemer, moet de Rechtbank van koophandel het geschil verwijzen naar de arbeidsrechtbank; de arbeidsrechtbank beslist dan of de schuld wordt aangenomen en verwijst naar de Rechtbank van koophandel voor de 'toelating tot het passief'.

**551.**

In de ondernemingen met een zekere omvang geeft de Rechtbank van koophandel meestal toelating of bevel tot het voortzetten van de activiteit: in het slechtste geval om de verrichtingen tot vereffening van de onderneming mogelijk te maken, in het beste geval om de uitrusting in goede staat te onderhouden met het oog op een eventuele overname. Deze beslissing kan ook door de curator worden genomen. Hij laat ze dan zo snel als mogelijk door de rechtbank bevestigen.

**552.**

Het faillissement als dusdanig maakt geen einde aan de arbeidsovereenkomst (*W. 3.07.1978, art. 26 alinea 2*). Heel vaak ontslaan de curatoren zodra ze zijn aangesteld het voltallige personeel om de werknemers die noodzakelijk zijn voor de voortzetting van de activiteiten vervolgens weer in dienst te nemen. De wet geeft hen nu echter de kans minder brutaal op te treden. Ze kunnen nu meteen tot voortzetting van de activiteit besluiten en de nodige tijd nemen om over het lot van de lopende arbeidsovereenkomsten te beslissen. De schuldeisers, bijvoorbeeld de werknemers, kunnen hen aanmanen een beslissing te treffen. De curator moet dan binnen de 15 dagen een standpunt innemen.

**553.**

De werknemers genieten een voorrecht op de roerende goederen voor de betaling van hun schuldvorderingen. Dit betekent dat zij bij voorkeur boven andere schuldeisers betaald worden uit de opbrengst van de verkoop van die goederen.

De werknemers moeten echter voorrang verlenen aan onder meer de fiscus en de curator, voor de betaling van zijn ereloon. Bovendien worden de schuldeisers, die een pandgeving of een voorrecht op een welbepaald goed genieten, bij voorrang betaald uit de opbrengst van de verkoop van het goed in kwestie; zo komt de opbrengst van de verkoop van de handelszaak in de eerste plaats ten goede aan de schuldeisers die over een pandgeving beschikken op dit handelsfonds (hoofdzakelijk de banken, als waarborg voor een lening). De opbrengst van de verkoop van sommige niet betaalde uitrustingsgoederen wordt bij voorkeur gestort aan de verkoper van die goederen.

**554.**

Na de vereffening van het actief geeft de curator rekenschap van zijn opdracht, waarna de rechtbank de afsluiting van het faillissement uitspreekt.

De schuldeisers hebben nu opnieuw de mogelijkheid hun schuldvordering voort te zetten tegen de vroegere gefailleerde (voor zover deze nog bestaat, wat doorgaans niet het geval is met vennootschappen), zonder echter een nieuw faillissement te kunnen veroorzaken. Onder bepaalde voorwaarden kan de gefailleerde 'verschoonbaar' verklaard worden. In dat geval worden de nog niet aangezuiverde schulden vernietigd.



## B. Vereffening

### 555.

Handelsvennootschappen kunnen ook worden vereffend buiten de context van een faillissement. De meest voorkomende situatie is een vrijwillige beslissing van de algemene vergadering; die wijst dan een vereffenaar aan. Dat kan een professional zijn maar evengoed bijvoorbeeld één of meer bestuurders. De wetgeving op de vennootschappen voorziet ook in enkele gevallen waar de vennootschap wordt ontbonden bij gerechtelijke beslissing; in dergelijke gevallen wordt de vereffenaar aangesteld door de handelsrechtbank, die meestal een beroep doet op een professional, in de meeste gevallen een advocaat.

De – gerechtelijke of vrijwillige – vereffening komt vaker voor bij vzw's en andere verenigingen zonder winstoogmerk (ziekenfondsen, beroepsverenigingen, stichtingen, enz.) die, omdat zij geen handelsactiviteit verrichten, in principe niet onder de faillissementswetgeving vallen. De beslissingen inzake de vereffening van handelsvennootschappen of vzw's worden in het Staatsblad gepubliceerd. De vereffening van een vzw wordt ook opgenomen in het dossier van de vzw dat ter griffie van de rechtbank van koophandel wordt bijgehouden. In alle gevallen van vereffening moet de vereffenaar alle schulden en schuldvorderingen van de onderneming centraliseren. Hij betaalt de schuldeisers in de volgorde die hun toekomt. In tegenstelling tot bij een faillissement staat het schuldeisers vrij de betaling van het hun verschuldigde bedrag op te eisen, ook door een rechtszaak aan te spannen, maar de vereffenaar is bij de betaling verplicht de gelijkheid tussen de schuldeisers na te leven. Net als bij een faillissement kan een vereffening verlieslatend zijn, wat wil zeggen dat er meer schulden dan activa zijn. In dat geval zal elke schuldeiser een dividend ontvangen, met andere woorden een deel van zijn schuldvordering.

## C. Continuïteit van de onderneming

*(W. 31.01.2009, van kracht op 9.08.2009)*

### 556.

De wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen vervangt de oude procedure van het gerechtelijk akkoord. Hij heeft tot doel het faillissement, of op zijn minst de verdwijning van de economische activiteit van de onderneming, te voorkomen.

Hij bepaalt dat de griffies van de handelsrechtbanken diverse gegevens verzamelen die de economische problemen aantonen. Deze gegevens worden bestudeerd door een 'kamer voor handelonderzoek' die werd ingesteld binnen de handelsrechtbanken. Die kamer kan de informatie aanvullen, namelijk door de handelaar op te roepen of zich ter plaatse te begeven. Als de kamer overtuigd is van het faillissement van de handelaar draagt ze het dossier over aan de procureur des Konings.

### 557.

De wet voorziet ook in enkele beschermingsmaatregelen:

- op vraag van de handelaar of de onderneming in moeilijkheden kan de voorzitter van de handelsrechtbank een bedrijfsbemiddelaar aanstellen om de reorganisatie van de onderneming te vergemakkelijken;
- op vraag van alle geïnteresseerden kan de voorzitter van de handelsrechtbank een 'gerechtelijk mandataris' aanstellen om de handelaar of de bedrijfsorganen te vervangen indien de continuïteit van de onderneming wordt bedreigd door ernstige en duidelijke tekortkomingen.

**558.**

Moelijkheden kunnen worden opgelost via een minnelijke schikking tussen de schuldenaar en zijn schuldeisers. Als die schikking duidelijk stipuleert dat ze wordt afgesloten om de financiële situatie van de onderneming te zuiveren of haar te reorganiseren, kan ze niet worden betwist in het kader van een eventueel later faillissement. De schikking wordt bewaard in de griffie van de handelsrechtbank maar wordt niet openbaar gemaakt, behoudens uitdrukkelijk akkoord van de schuldenaar, en zonder afbreuk te doen aan de regels over de voorlichting en raadpleging van de werknemers.

**559.**

Tot slot voorziet de wet in een procedure voor gerechtelijke reorganisatie, die onder toezicht van de rechter moet waken over de continuïteit van de hele of een deel van de onderneming of haar activiteiten. Tijdens die procedure geniet de onderneming opschorting voor de vereffening van haar schulden. Ze benut dit uitstel om een akkoord van de schuldeisers te verkrijgen, hetzij over de betaling van de schulden, hetzij over de reorganisatie van de onderneming, of over de organisatie van de overdracht van het hele of een deel van de onderneming of haar activiteiten.

**560.**

De aanvraag wordt door de schuldenaar ingediend bij de handelsrechtbank.

Als de rechtbank instemt met de procedure bepaalt ze de duur van de opschorting. Dit uitstel bedraagt maximaal 6 maanden, maar kan evenwel worden verlengd, zonder dat de totale duur meer dan 12 maanden mag bedragen. Het vonnis wordt gepubliceerd in het Staatsblad. Op vraag van de schuldenaar of een geïnteresseerde derde persoon kan de rechtbank een gerechtelijk mandataris aanstellen die de schuldenaar moet helpen met de reorganisatie. In het geval van een ernstige en duidelijke fout of manifeste oneerlijkheid van de schuldenaar kan de rechtbank, op verzoek van een derde persoon of de procureur des Konings, een voorlopige bewindvoerder aanstellen.

Tijdens de opschorting kan de onderneming niet failliet of in vereffening worden verklaard. Men mag niet overgaan tot de uitvoering van lopende of nieuwe beslagleggingen.

Indien de rechtbank duidelijk vaststelt dat de schuldenaar niet langer in staat is om de continuïteit van zijn onderneming te verzekeren zoals de procedure beoogt, kan hij het vroegtijdig einde van de procedure gelasten en de onderneming failliet verklaren.

**561.**

De gerechtelijke reorganisatie kan gebeuren via een minnelijke schikking tussen alle schuldeisers.

Ze kan ook gebeuren via een collectief akkoord, dat minstens de helft van de schuldeisers verenigt en minstens de helft van de schulden vertegenwoordigt en officieel is erkend door de rechtbank. Het plan mag de schuldvorderingen voor werknemersprestaties niet inperken aangezien deze vóór de invoering van de procedure plaatsvonden.

De uitvoeringstermijn van het plan mag niet meer dan 5 jaar bedragen. De wet beperkt de termijn waarin de betaling van de schulden kan worden opgeschort. Als het plan niet wordt nageleefd, kan het akkoord worden herroepen. De werknemers moeten worden geraadpleegd tijdens de uitwerking van het plan via de afvaardiging in de ondernemingsraad, of bij gebrek aan een ondernemingsraad die van het Comité PB, of bij gebrek daaraan de vakbondsafvaardiging, of bij gebrek daaraan een personeelsafvaardiging.

Ze kan tot slot worden gerealiseerd via een overdracht van de onderneming of haar activiteiten. De rechten van de werknemers in dit kader worden toegelicht in de volgende paragraaf.

## S 2. Overdracht van het bedrijf aan een overnemer

(cao nr. 32bis van 7.06.1985, KB 25.07.1985, gewijzigd bij cao nr. 32quinquies 13.03.2002)

### A. Conventionele overdracht van het bedrijf

#### 562.

Wanneer een bedrijf bij overeenkomst aan een ander bedrijf wordt overgedragen, neemt het overnemende bedrijf (de overnemer) alle rechten en verplichtingen van de overlatende werkgever ten aanzien van het personeel over. Deze operatie geschiedt van rechtswege. Ze moet niet door de overnemer worden bevestigd, noch worden goedgekeurd door de werknemers.

Niettemin blijft de overlater hoofdelijk aansprakelijk voor de vervallen maar bij de overname nog openstaande schulden.

Voor de toepassing van deze regel verstaat men onder 'onderneming' iedere economische entiteit, d.i. een georganiseerd geheel van middelen teneinde een economische activiteit voort te zetten, of het nu gaat om een hoofdactiviteit of om een bijkomende activiteit. Deze ruime omschrijving kan in heel wat situaties worden aangewend. Ze is met name van toepassing in geval van splitsing, fusie of opslorping van vennootschappen, van overdracht van het handelsfonds, van verkoop van een afdeling van de onderneming, enz.

#### 563.

Krachtens voorgaand principe dient de overnemer de op het ogenblik van de overname geldende arbeidsovereenkomsten na te leven in al hun bepalingen (dienstanciënniteit enz.). Natuurlijk verwerft de overnemer ook alle prerogatieven van de werkgever. Als hij zich naar de geldende regels schikt, kan hij dus een reorganisatieplan opzetten, overgaan tot ontslag, enz. Wat betreft de socialezekerheidsstelsels (aanvullende regelingen inzake pensioen, invaliditeit of kinderbijslag, aanvullende verzekeringen voor gezondheidszorg enz.) zijn voorgaande principes enkel van toepassing op cao-gebonden stelsels (*W. 5.12.1968, art. 20*). In de andere gevallen (bijvoorbeeld als het stelsel gebaseerd is op een arbeidsovereenkomst of op een eenzijdige verbintenis van de werkgever), hangt het behoud van het stelsel af van een individuele onderhandeling.

### B. Overdracht na faillissement

#### 564.

Gehoopt wordt dat de curator van het faillissement ervoor zal ijveren de onderneming of sommige afdelingen ervan in leven te houden en meer bepaald iemand zal trachten te vinden die bereid is om de onderneming of een afdeling over te nemen. Vaak is het zo dat de overnemers als voorwaarde stellen dat de werknemers afstand doen van hun anciënniteit en van sommige voordelen die in de vorige onderneming werden bedongen, dat zij vrij de werknemers kunnen kiezen die zij wensen over te nemen, enzovoort. Er moet een evenwicht worden gevonden tussen het algemeen belang dat de instandhouding beoogt van de economische activiteit en de individuele rechten van de betrokken werknemers.

#### 565.

Cao nr. 32 bis betreft de overname na faillissement binnen de 6 maanden na het faillissement.

De overeenkomst betreft de werknemers die:

- tewerkgesteld waren op het moment van het faillissement of ten vroegste 1 maand

ervoor afgedankt werden en geen verbrekingsvergoeding hebben ontvangen waarop ze recht hadden;

- overgenomen zijn binnen de 6 maanden na de overname van de activa.

Voor de overige werknemers zijn de normale regels van toepassing in geval van aanwerving: de banden tussen de vroegere en de nieuwe onderneming worden niet erkend.

#### **566.**

De overeenkomst bekrachtigt de hiernavolgende principes:

- de overnemer heeft de keuze tussen de werknemers die hij wenst over te nemen;
- de 'collectief afgesloten of toegepaste arbeidsvoorwaarden' kunnen opnieuw onderhandeld worden tussen de overnemer en de vakbonden; bij het ontbreken van een dergelijke 'heronderhandeling' blijven zij van kracht;
- daarentegen dienen de individueel afgesloten arbeidsvoorwaarden niet te worden nageleefd;
- de verworven anciënniteit blijft behouden;
- voor het overige is de overnemer niet gehouden tot het betalen van de schulden van de vorige werkgever.

Die bepalingen zijn van toepassing ongeacht of, tussen de datum van het faillissement en de datum van de overname van de activa:

- de activiteit van de onderneming onderbroken wordt en de arbeidsovereenkomsten beëindigd worden;
- de activiteit van de onderneming voortgezet wordt en de arbeidsovereenkomsten behouden blijven;
- de activiteit van de onderneming voortgezet wordt en nieuwe arbeidsovereenkomsten worden gesloten met de curator, na beëindiging van de bestaande overeenkomsten.

#### **567.**

Het Sluitingsfonds van ondernemingen betaalt een overgangsvergoeding uit aan werknemers die na een faillissement worden overgenomen. Dergelijke vergoeding is gelijk aan het loon gederfd in de periode tussen het faillissement en de overname. Ze is echter begrensd en wordt in rekening gebracht voor de algemene tegemoetkomingsgrens van het Fonds (zie de 'groene pagina's' achteraan in deze *Wegwijzer Sociale Wetgeving*). Indien de werknemer tijdens deze onderbreking uitbetaald werd of een verbrekingsvergoeding genoot, is deze vergoeding niet verschuldigd.

## **C. Overdracht in het kader van een gerechtelijke reorganisatie**

(W. van 26.01.2009, art. 59 tot 70; cao nr. 102 van 5.10.2011. Zie ook W. 20.09.1948, art. 21 § 18; W. 4.08.1996, art.76bis betreffende de informatie en het overleg binnen de OR en het Comité PB)

#### **568.**

De overdracht van een bedrijf of zijn activiteiten kan ook een van de reddingsformules zijn in het kader van een gerechtelijke reorganisatie (zie *hoger*). De overdracht kan zijn gelast door de rechtbank met toestemming van de schuldenaar, maar ook zonder diens toestemming:

- in het geval van een faillissement;
- indien de rechtbank weigert de procedure te openen, een vroegtijdige stopzetting van de procedure beveelt, of een reorganisatieplan herroept;
- indien de schuldeisers het reorganisatieplan weigeren of als de rechtbank weigert het goed te keuren.

Het vonnis dat de overdracht gelast, duidt een mandataris aan die een overnemer moet zoeken en zal onderhandelen over de overdracht.

#### **569.**

Noch de procedure voor gerechtelijke reorganisatie, noch de overdracht maakt een einde aan de arbeidsovereenkomsten: de rechten en plichten van de werkgever worden overgedragen op de overnemer.

Het is mogelijk om collectieve onderhandelingen te voeren over de arbeidsvoorwaarden om de banen te beschermen terwijl de overleving van de onderneming of haar activiteiten volledig of gedeeltelijk wordt verzekerd. Die nieuwe onderhandelingen kunnen gebeuren met de overnemer, de cedent of de gerechtelijke mandataris en alle organisaties die zijn vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging. Er zijn ook individuele onderhandelingen mogelijk tussen de individuele werknemers en de overnemer. Het spreekt vanzelf dat die onderhandelingen enkel gaan over de bepalingen die eigen zijn aan de onderneming. Ze wijken dus niet af van de normale hiërarchie van de bronnen van het arbeidsrecht, en in het bijzonder van de bindende kracht van de sectorale cao's of de cao's van de NAR.

#### **570.**

De overgenomen werknemersrechten worden overgedragen op de overnemer indien deze rechten collectief vastgelegd zijn. Als de rechten individueel zijn vastgelegd, dan worden ze enkel overgedragen voor zover de overnemer daarvan op de hoogte werd gebracht door de cedent of de beheerder. De werknemer moet een kopie van dit document ontvangen.

Als dit document onvolledig blijkt, kan de werknemer voor de arbeidsrechtbank een schadevergoeding en intresten eisen van de persoon die het document opstelde.

In afwijking van deze regel worden de sociale schulden niet overgedragen op de overnemer als de overdracht gebeurde zonder de toestemming van de schuldenaar en als de schulden zijn gewaarborgd door het Sluitingsfonds.

De cedent, de overnemer of de gerechtelijke mandataris kan de arbeidsrechtbank vragen de overdracht goed te keuren. De arbeidsrechtbank neemt een dringend besluit nadat ze de vertegenwoordigers van de werknemers heeft gehoord. Als de werknemers de officiële kennisgeving van de overgedragen rechten betwisten, worden ze opgeroepen om voor de arbeidsrechtbank te verschijnen. Als de officiële goedkeuring is toegestaan, is de overnemer enkel gehouden aan de verplichtingen die in de goedgekeurde akte staan vermeld.

#### **571.**

De overnemer kiest de werknemers die hij wenst over te nemen. De wet bepaalt dat deze keuze moet zijn ingegeven door technische, economische en organisatorische redenen en geen rekening mag houden met de activiteit van de werknemer als vakbondsafgevaardigde. De niet overgenomen werknemers blijven in dienst van de onderneming die afstand doet. Desgevallend zal deze onderneming failliet of in vereffening worden verklaard, waarop de werknemer zijn rechten in dit kader zal doen gelden.

## ARBEIDSDUUR BIJ VOLTijdSE ARBEID

### § 1. Op wie is de arbeidsduurwetgeving van toepassing?

#### 572.

De wetgeving op de arbeidsduur is van toepassing op alle personen die, al dan niet krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeidsprestaties leveren onder het gezag van een andere persoon.

De Wet is dus ook van toepassing, onder meer op leerovereenkomsten, werknemers in tewerkstellingsprogramma's, uitzendkrachten, alsook op statutaire ambtenaren, behoudens enkele uitzonderingen, hierna besproken.

Artsen, dierenartsen, tandartsen en stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van één van voornoemde beroepen vallen in principe onder het toepassingsgebied van de wet, mits bepaalde bijzondere modaliteiten (zie KB 16.06.2003).

#### 573.

De wetgeving is echter niet van toepassing op:

- a. de personen die in de openbare sector werkzaam zijn, tenzij zij worden tewerkgesteld door instellingen die een Industriële of commerciële activiteit uitoefenen (bijv. Belgacom, NMBS) of door instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;
- b. de werknemers die een leidende functie uitoefenen of een vertrouwenspost bekleden (KB 10.02.1965, BS 12.02.1965).  
Niet elk kaderlid of elke hogere bediende bekleedt een leidende functie of een vertrouwenspost. Sommige werkgevers proberen via het etiket 'vertrouwenspost' te ontkomen aan de begrenzing van de arbeidsduur en het overloon;
- c. de handelsvertegenwoordigers;
- d. dienstboden;
- e. de thuisarbeiders en de werknemers van familieondernemingen waar gewoonlijk alleen bloedverwanten en aanverwanten werken;
- f. het luchtpersoneel en het varend personeel van de visserijbedrijven;
- g. de personen tewerkgesteld in een fooronderneming;

## S 2. Wat verstaat men onder ‘arbeidsduur’?

*(Arbeidswet, art. 19 tweede alinea)*

### 574.

De wet omschrijft de arbeidstijd als de tijd gedurende dewelke het personeel ter beschikking staat van de werkgever d.w.z. niet alleen de tijd gedurende dewelke effectief wordt gewerkt, maar ook de tijd dat de werknemer zich aan een bevel of aan een oproep van de werkgever mag verwachten.

Dit betekent dat de rusttijden waarin de werknemer ter beschikking blijft van de werkgever als arbeidstijd moeten worden aangerekend.

### 575.

In bepaalde gevallen wordt de tijd waarin men niet ter beschikking staat van de werkgever, expliciet als arbeidstijd omschreven:

- a. de tijd besteed aan vergaderingen in de onderneming door leden van de OR en het Comité PB (*art. 23 Wet 20.09.1948 en art. 1 §4,4,f Wet 10.06.1952*);
- b. de tijd gedurende dewelke vakbondsafgevaardigden in het bedrijf in die hoedanigheid actief zijn (*art. 21, eerste lid en art. 23 derde lid cao nr. 5 van de NAR*);
- c. voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur in geval van verlegging van de gewone grenzen van de arbeid worden de rustdagen en de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst zoals voorzien in art. 26 bis §1,4e lid van de Arbeidswet als arbeidsduur aanzien (*zie verder*).

### 576.

De zeer ruime omschrijving van het begrip arbeidsduur is niet altijd aangepast aan elke situatie. Daarom voorziet art. 19 derde lid van de Arbeidswet dat de Koning, op verzoek van het bevoegde paritair comité, de tijd kan bepalen, gedurende dewelke het personeel ter beschikking staat van de werkgever en geen arbeid verricht, ten aanzien van:

- de vervoerondernemingen (*zie bijvoorbeeld KB 12.04.1988, BS 27.04.1988; KB 9.05.1988, BS 1.06.1988*);
- de werknemers tewerkgesteld aan vervoerwerken (*zie bijvoorbeeld het KB 15.03.1988, BS 5.04.1988*);
- de werknemers tewerkgesteld aan werken die hoofdzakelijk bij tussenpozen worden verricht (*bijv. voor het PC bewakingsdiensten KB 14.09.1978, BS 22.12.1978*).

Art. 19, derde lid laat echter niet toe dat bij KB geen rekening wordt gehouden met effectieve arbeid.

### 577.

De duur van elke werkperiode mag niet korter zijn dan 3 uur, behoudens afwijking bij cao of bij KB (*art. 21*). Deze bepaling geldt voor alle sectoren, voor voltijdsen als voor deeltijdsen. Maar omdat ze vooral voor deeltijdsen belangrijk is, werd ze besproken in het Fiche ‘Voltijds arbeid’.

Bij KB kunnen voorwaarden gesteld worden aan de verdeling van de verschillende werkperiodes (van telkens 3 uur) tijdens eenzelfde dag. Bedoeling is om de zogenaamde dode uren tussen 2 werkperiodes te reglementeren.

**578.**

De werknemer die overuren presteert of tewerkgesteld is in een arbeidssysteem waarin de grenzen verlegd werden of in een variabele deeltijdse arbeidsregeling, heeft recht op een speciale loonafrekening.

Naast de gewone afrekening of het loonstrookje ontvangen deze werknemers een prestatiestaat. Dit is een sociaal document waarin precieze vermeldingen staan i.v.m. het krediet aan inhaalrust, het aantal overuren, het aantal uren die gepresteerd werden boven of onder de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, enz. (zie art. 9 *quater* van de Wet 12.04.1965 op het loon).

## **§ 3. Maximale arbeidsduur**

### **A. Algemene regel**

**579.**

De arbeidsduur mag niet meer dan 8 uur per dag en 38 uur per week bedragen. (art 19 *Arbeidswet*, zoals gewijzigd W. 10.08.2001, van kracht 1.01.2003; de vroegere grens was 39 uur vanaf 1.01.1999, nog vroeger was het 40 uur). De arbeidsduur mag minder zijn indien dat zo bij KB of cao is overeengekomen. De twee beperkingen spelen tegelijkertijd. De vermindering van de arbeidsduur naar 38 uur mag geen enkele loonvermindering met zich meebrengen. Het cijfer 38 vervangt het cijfer 40 voor de toepassing van de wettelijke bepalingen inzake arbeidsduur, met name met betrekking tot het compensatieverlof indien de normale grenzen worden overschreden.

Het overloon voor overuren moet echter maar worden uitgekeerd indien de weekgrens van 40 uur wordt overschreden, behalve indien de 38-uurgrens voortvloeit uit een algemeen verbindend verklaarde (sectorale) cao. Met uitzondering van dat laatste geval betekent de overschrijding van de 38-uurgrens eenvoudigweg dat de betrokken uren worden uitbetaald en compensatieverlof wordt toegekend. De ondernemingen die gebonden zijn door een sectorale cao kunnen de overgang naar 38 uur regelen door 40 uur per week te laten werken maar daarbovenop 6 ADV-dagen toe te kennen.

**580.**

Behoudens uitzonderingen (zie verder) moet de arbeid worden gepresteerd tussen 6 uur 's morgens en 20 uur 's avonds. Hoe de arbeidsduur over een dag verdeeld moet worden is niet bepaald. De dagelijkse arbeidsduur kan bijvoorbeeld worden gespreid over de voormiddag en de late namiddag. Zie echter:

- apothekers en paramedisch personeel: (art. 21 *Arbeidswet*);
- werknemers;
- jongeren;

**581.**

In bepaalde situaties kunnen zowel de daggrens als de weekgrens worden verlegd. Wanneer men binnen die grenzen blijft en wanneer de voorgeschreven procedures worden nageleefd, dan is dit geen overwerk. We zullen deze grenzen en procedures geval per geval onderzoeken.

Behoudens welbepaalde uitzonderingen, is het verboden te doen of te laten werken buiten de uren vastgesteld in het arbeidsreglement (art. 38 *bis* *Arbeidswet*). Dit is een strafrechtelijk gesanctioneerde bepaling (zie art. 53 *Arbeidswet* en art. 25, Wet 8.04.1965 op de arbeidsreglementen).



## B. Toegestane overschrijdingen

### 1. Vijfdagenweek en 'Engelse week'

#### 582.

De daggrens kan op 9 uur worden gebracht wanneer er per week naast de zondag nog minstens een halve rustdag is (*art. 20 §1*). De reële daggrens is dus momenteel 9 uur aangezien de vijfdagenweek veralgemeend is.

**Procedure:** aanpassing van het arbeidsreglement.

**Overwerk:** boven het 9e uur.

### 2. Arbeidsplek ver van huis

#### 583.

De daggrens kan op 10 uur worden gebracht voor werknemers die zo ver van huis werken dat zij niet dagelijks naar huis terugkeren (*art. 20 §2*).

**Procedure:** arbeidsreglement aanpassen.

**Overwerk:** boven het 10e uur.

### 3. Sectorale afwijkingen

#### 584.

Bij KB kan de daggrens op maximaal 11 uur gebracht worden in bedrijfstakken, categorieën van ondernemingen en takken van ondernemingen waar de wettelijke grenzen niet kunnen worden toegepast (*art. 23 Arbeidswet*). Deze bepaling is bedoeld om het werk te regelen in bedrijven met gekende piekperiodes (als tegengesteld tot de buitengewone vermeerdering van werk, zie verder).

**Procedure:** KB na advies van het PC. Voorbeelden: hotelbedrijven (*KB 24.09.1985*); petroleumnijverheid (*KB 25.03.1986*). In de meeste gevallen wordt ook een cao afgesloten.

**Overwerk :** bij overschrijding van de bij KB gestelde grens (maximum 11 uur).

#### 585.

In bedrijfstakken, categorieën van ondernemingen of takken van ondernemingen waar de weeggrens van 39 uur of lager (*KB of cao*) niet kan worden toegepast, zijn afwijkingen mogelijk (*art. 23, zie ook hoger bij daggrens*).

De absolute weeggrens bedraagt 50 uur tenzij het KB nog verder gaat (*art. 27*). Voor de rest gelden dezelfde grenzen als bij ploegenarbeid.

### 4. Annualisering van de arbeidsduur

#### 586.

De 'annualisering' van de werktijd betekent dat men over een periode van meer dan 13 weken (tot 1 jaar) de recuperatie kan organiseren van de overschrijdingen van de normale grenzen van de werktijd die bijv. voortvloeien uit:

- de meeste gevallen van overuren;
- variabele werktijden;
- overschrijding bij ploegenarbeid, continuarbeid, in het kader van een deeltijdse betrekking.

De annualisering betekent niet dat men van een per dag of per week berekende werktijd kan overstappen naar een op jaarbasis berekende duur, die het de werkgever mogelijk maakt te laten werken wanneer het hem schikt.

De annualisering kan op het niveau van de sector worden ingevoerd bij koninklijk besluit of bij cao. Indien niets voorzien is op sectoraal niveau, kan ze op ondernemingsniveau worden ingevoerd, mits het arbeidsreglement gewijzigd wordt.

## C. Verlegging van de weekgrens

### 587.

De wettelijke 38-urengrens kan worden verlaagd door een cao of een KB (*art. 28, §§ 1 en 4*). Talloze sectorale en ondernemings-cao's verlagen de weekgrens tot 37 uur en minder. De wet bepaalt niet hoe deze arbeidsduurvermindering (ADV) concreet moet worden georganiseerd. Dit wordt overgelaten aan de cao. In heel wat sectorale cao's wordt de concrete organisatie van de ADV overgelaten aan regelingen per onderneming. Zo kan één uur arbeidsduurvermindering omgezet worden in 6 bijkomende vakantiedagen (de toegepaste uurroosters kunnen dan uitgaan van een 40-urenweek) of in ADV per dag of week.

Er is overloon verschuldigd bij overschrijding van deze bij cao of KB verlaagde weekgrenzen (*art. 28 §4*). Indien het concreet toegepaste uurrooster bijvoorbeeld nog uitgaat van een 40-urige werkweek, maar met bijkomende ADV-dagen, dan blijft de 40-urengrens het criterium voor het overloon. Indien echter de conventionele gemiddelde arbeidsduur in de referteperiode niet wordt nageleefd, dan moet de verlaagde gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wel in rekening worden gebracht voor het overloon. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet immers binnen de referteperiode worden nageleefd. Een verlaging van de weekgrens (of daggrens) enkel d.m.v. het arbeidsreglement of het individueel contract verlaagt de weekgrens niet voor de berekening van het overloon.

## D. Ploegenarbeid

### 1. Principes

#### 588.

De specifieke arbeidsvoorwaarden in geval van ploegenarbeid (bijv. ploegenpremies, bijkomende vrije dagen, enz.) worden niet door de Arbeidswet geregeld, maar wel in sectorale en ondernemings-cao's en bepaalde aspecten in cao nr. 46 van 23.03.1990. De Wet Welzijn voorziet soms ook bepalingen m.b.t. de veiligheid en de gezondheid die vooral belangrijk zijn voor ploegenarbeid.

Alle werknemers die in ploegen werken (al dan niet 's nachts) hebben gelijke rechten als werknemers in gewone arbeidsregelingen, inzake:

- vakbondsvertegenwoordiging en deelname aan vakbondsactiviteiten;
- algemene en beroepsopleiding;
- hygiëne, veiligheid en geneeskundige verzorging;
- sociale infrastructuur.

Bij de samenstelling van de vakbondsafvaardiging moet rekening worden gehouden met de werknemers tewerkgesteld in ploegen.

## 2. Daggrens

### 589.

Wanneer ploegenarbeid wordt verricht, dan kan de daggrens op maximum 11 uur worden gebracht (*art. 22, 1°, Arbeidswet zoals gewijzigd door KB 225*).

Er is sprake van ploegenarbeid wanneer:

- de ploegen elkaar zonder onderbreking opvolgen of hoogstens gedurende de helft van de normale dagtaak samenwerken;
- de ploeg minstens uit 2 werknemers bestaat;
- de ploegen die elkaar aflossen ongeveer uit een gelijk aantal werknemers bestaan.

De ploegen kunnen:

- continuarbeid verrichten d.w.z. dat er alle dagen van de week wordt gewerkt inclusief op zondag en 's nachts (zie verder bij continuarbeid);
- semi-continuarbeid verrichten d.w.z. dat er alle dagen van de week wordt gewerkt inclusief 's nachts, maar niet tijdens het weekend of op zondag;
- niet-continuarbeid d.w.z. dat er gedurende het weekend, op zondag of 's nachts niet wordt gewerkt.

**Procedure:** arbeidsreglement.

In veel gevallen is er ook een cao of een KB vereist (zie *bijvoorbeeld art. 26 bis, 1e alinea Arbeidswet en de Wet op de nachtarbeid*).

**Overwerk:** boven het 11e uur.

### 590.

De daggrens kan op maximum 12 uur gebracht worden in geval van continuarbeid (*art. 22,2°*).

Het gaat om ondernemingen waar het wegens technische redenen nodig is zeven dagen per week te werken.

Indien het mogelijk is tijdelijk het werk te onderbreken, kan de afwijking niet worden ingeroepen.

**Procedure:** arbeidsreglement en vaak ook een cao (zie *art. 26 bis, 1e alinea en de Wet op de nachtarbeid*).

In de praktijk wordt over de invoering van continuarbeid meestal onderhandeld met de representatieve vakbonden.

**Overwerk:** boven het 12e uur (zie *art. 27, 2e lid en art. 29 §2 laatste lid*).

## 3. Weekgrens

### 591.

In het kader van ploegenarbeid is het toegelaten de normale weekgrens slechts over een bepaalde periode te respecteren. Binnen deze cyclus kan het arbeidsstelsel weekprestaties van 50 uur omvatten. De grens van 50 uur is eveneens van toepassing op continuarbeid. Een arbeidsregime van 56 uur is wel nog mogelijk voor zover de arbeid gespreid wordt over 7 dagen per week, waarbij per dag 8 uur wordt gewerkt.

### 592.

De gemiddelde weekgrens moet worden nageleefd over een periode van 13 weken, dus een kwartaal. Deze referteperiode kan worden verlengd tot maximaal één jaar (annualisering) door een KB, door een sectorale of ondernemings-cao en bij ontbreken door een wijziging van het arbeidsreglement.

Bij het einde van de referteperiode wordt dus nagekeken of de verrichte werkuren, gedeeld door het aantal weken van de referteperiode, de normale weekgrens niet overschrijden. Op geen enkel moment kan het aantal gepresteerde werkuren de normale weekgrens, vermenigvuldigd met het aantal reeds gepresteerde weken of fracties van weken, met meer dan 78 overschrijden. Bij annualisering kan deze weekgrens opgetrokken worden tot 91 uur, maar pas 3 maanden na aanvang van de referteperiode. De werknemer kan onder bepaalde voorwaarden afzien van de inhaalrust die voortvloeit uit deze begrenzings.

#### **593.**

Voor de toepassing van deze regel wordt voor de berekening van de gemiddelde arbeidstijd rekening gehouden met periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst, zoals bepaald in de Wet op de arbeidsovereenkomsten (jaarlijkse vakantie, ziekte, ongeval, klein verlet, enz...), alsook met feestdagen en bij cao bepaalde rustdagen.

#### **594.**

De arbeidsuren bovenop de normale weekgrens moeten worden ingehaald onder de vorm van rustdagen.

Normaal moet de inhaalrust zo worden georganiseerd dat de weekgrens is nageleefd binnen de referteperiode.

De inhaalrust moet dus samenvallen met een dag waarop de werknemer normaal moet werken en telt als arbeidstijd mee voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur.

De inhaalrust belooft 1 volle dag per 8 uur overschrijding. De overblijvende uren worden ingehaald op om het even welke manier (*art. 36 bis*).

De wet laat toe dat de inhaalperiode van de overschrijdingen mits wijziging van het arbeidsreglement tot één jaar wordt verlengd.

#### **595.**

Opdat het loon van de werknemer niet te zeer varieert, krijgt de werknemer bij elke betaling het loon met betrekking tot de normale weekduur. Het loon voor de uren die boven deze grens zijn gepresteerd, wordt gestort op het moment dat hij de inhaalrust neemt, conform de barema's en index die op dat moment van toepassing zijn (*art. 9 bis §1, 1ste lid; W. 12.04.1965 loonbescherming*).

Het overloon verschuldigd bij overwerk (*zie verder*) wordt echter betaald als het gepresteerd wordt.

#### **596.**

Bij uitzondering op hetgeen voorafgaat, moet de inhaalrust in bepaalde gevallen onmiddellijk worden genomen, dus voor het einde van de referteperiode.

- a. bij tijdelijke werkloosheid worden de inhaalrustdagen verrekend vóór de werkloosheidsperiode ingaat (*art. 51 bis W. 03.07.1978*).
- b. in de andere gevallen van schorsing van de arbeidsovereenkomst (ziekte, enz.) wordt de inhaalrustdag toegekend in de loop van het kwartaal dat volgt op dit waarin hij normaal moest worden genomen (*art. 26 bis §3, laatste alinea*).
- c. als de arbeidsovereenkomst een einde neemt, dan betaalt de werkgever, samen met de andere sommen die hij aan de werknemer is verschuldigd, het loon van de inhaalrustdagen die nog niet werden genomen. Het recht op werkloosheidsuitkeringen wordt a rato van die dagen uitgesteld.

Als hij is afgedankt, kan de werknemer tijdens zijn vooropzegging de inhaalrustdagen nemen waar hij nog recht op heeft. De opzegtermijn wordt dan verlengd.

## E. Variabele uurroosters

(Arbeidswet, art. 20bis)

### 597.

De wet laat toe een arbeidsstelsel in te voeren met piekperiodes, waarbij de dag- en weekgrenzen kunnen worden overschreden. Dit wordt gecompenseerd door een verminderde arbeidsduur tijdens dalperiodes.

De weekgrens kan worden vermeerderd of verminderd met maximum 5 uur; de daggrens kan worden vermeerderd of verminderd met maximum 2 uur.

Deze flexibiliteit betreft niet het loon: op elke betaaldag krijgt de werknemer het loon met betrekking tot de normale arbeidsduur.

### 598.

#### **Procedure:**

- een cao en bij ontbreken een wijziging van het arbeidsreglement die minstens volgende vermeldingen moeten bevatten:
  - weekduur van de arbeid;
  - aantal toegelaten uren van overschrijding van de week- of daggrens;
- aanpassing van het arbeidsreglement;
- individuele informatie aan de werknemers, minstens 7 dagen op voorhand, door aanplakking in het bedrijf; de werkgever moet dit bericht tot 6 maanden na het einde van het flexibele werkrooster bijhouden.

Bij Wet van 26.07.1996 is het vanaf een nog te bepalen datum toegelaten om variabele uurroosters bij wijziging van het arbeidsreglement in te voeren, en dit in alle bedrijven.

### 599.

In het kader van dit stelsel gelden normaal een weekgrens van 45 uur en een daggrens van 9 uur. Het bedrijf mag echter nog steeds overwerk doen verrichten wanneer dit door de reglementering wordt toegelaten.

Er is sprake van overwerk bij overschrijding van de grenzen van het flexibele werkrooster. *Voorbeeld: het normale werkstelsel in het bedrijf is 8 uur per dag, 38 uur per week (de gemiddelde arbeidsduur bedraagt echter 36 uur); in het kader van het variabel werkstelsel kan een werkrooster worden ingevoerd van 9 uur per dag, 43 uur per week, in de piekperiodes, en van 6 uur per dag, 33 uur per week, in dalperiodes. Er is overwerk wanneer die grenzen worden overschreden.*

### 600.

Het variabele werkrooster kan ook worden gecombineerd met andere arbeidsstelsels, zoals ploegenarbeid.

In dat geval zijn de volgende grenzen van toepassing:

- a. de dag- en weekgrenzen van het afwijkend stelsel moeten worden nageleefd. Bijvoorbeeld 11 en 50 uur voor ploegenarbeid;
- b. naleving van de maximale variabiliteit van de daggrens (2 uur) en van de weekgrens (5 uur);
- c. naleving van de gemiddelde arbeidsduur over het jaar;
- d. bij ploegenarbeid, naleving 65-urengrens in de loop van de referentieperiode.

#### **601.**

Wanneer een gelijkaardig arbeidsstelsel wordt ingevoerd is overwerk omwille van een buitengewone vermeerdering van het werk of omwille van een onvoorziene noodzakelijkheid in beginsel slechts mogelijk indien:

- het niet mogelijk is tot bijkomende aanwervingen over te gaan;
- dit toegelaten wordt bij cao afgesloten binnen het paritair comité;
- de overuren de grens van 65 uur per kalenderjaar niet bereiken.

## **F. Plus Minus Conto**

*(Programmawet 27.12.2006, art. 204 tot 214)*

#### **602.**

De wet laat in de sector van de auto-industrie afwijkingen toe op de wettelijke grenzen van de arbeidsduur en op de referteperiode voor het respecteren van de arbeidsduur. Bedoeling van het Plus Minus Conto is variatie toe te laten in het uurrooster op basis van cyclische fluctuaties in de productie, omdat het om een sector gaat die gekenmerkt wordt door een sterke internationale concurrentie.

Het ingevoerde stelsel moet evenwel binnen de grenzen van 10 uren per dag en 48 uren per week blijven.

#### **603.**

Om dit systeem te kunnen invoeren, moeten de motieven die eraan ten grondslag lagen erkend worden door de federale minister van werk, op unanieme vraag van het bevoegde paritair comité, en na unaniem en eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad. Vervolgens moet een sectorale cao die bij Koninklijk Besluit algemeen verbindend is verklaard het algemeen kader van deze afwijking vastleggen. Tot slot moet een bedrijfscao, die ondertekend is door alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde vakorganisaties (of, indien er in het bedrijf geen afvaardiging is, het paritair comité) de concrete toepassingsmodaliteiten van het stelsel bepalen. De motieven om dit arbeidsstelsel in het bedrijf in te voeren, moeten voorafgaandelijk erkend worden door de minister van werk, na unaniem en eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad.

## **S 4. Overwerk**

### **A. Wat is overwerk?**

#### **604.**

Als algemene regel kan men stellen dat er overwerk is wanneer meer wordt gewerkt dan:

- 9 uur per dag of 38 uur per week of boven de lagere grenzen vastgelegd bij KB en vooral bij cao;
- de verlegde grenzen of wanneer alle voorwaarden niet worden gerespecteerd.

Overwerk is strikt gereguleerd. Het wordt alleen in welbepaalde gevallen toegelaten, meestal mits bepaalde formaliteiten. Het geeft recht op overloon. In de meeste gevallen, moet het met een inhaalrust gecompenseerd worden.

## B. Buitengewone vermeerdering van werk

### 1. Definitie en procedure

#### 605.

Buitengewone vermeerdering van het werk is een abnormale verhoging van het werk op onvoorzienbare en onregelmatige ogenblikken.

In die toestand kunnen de dag- en weekgrenzen worden overschreden, mits voorafgaandelijk toestemming van vakbondsafvaardiging en arbeidsinspectie.

De werknemers moeten minstens 24 uur op voorhand door aanplakking worden verwittigd (*art. 14.1° W. arbeidsreglementen*)

### 2. Grenzen

#### 606.

De overuren moeten binnen volgende perken blijven:

- a. daggrens: 11 uur.
- b. weekgrens: 50 uur, behalve sectorale afwijking bij KB.
- c. over een kwartaal kan de normale arbeidsduur met maximum 65 uur worden overschreden. Dit krediet, alsook de referteperiode, kunnen bij KB worden verhoogd (zie KB 23.06.1987, waarbij de grens op 130 uur werd gebracht in de metaalbewerking).

#### 607.

Wanneer de onderneming een flexibel werkrooster toepast, worden de overuren wegens buitengewone vermeerdering van het werk bovendien aan de volgende voorwaarden onderworpen:

- het is niet mogelijk om bijkomende aanwervingen te doen;
- toelating bij cao afgesloten binnen het paritair comité;
- de overuren bereiken niet 65 uur per kalenderjaar.

## C. Dringend of onvoorzienbaar werk

### 1. Dringende werkzaamheden

#### 608.

Overuren kunnen worden verricht:

- om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
- om dringende werken aan machines of materieel uit te voeren.

Deze mogelijkheid staat open ongeacht of die werken bij de werkgever zelf of bij een derde moeten worden verricht. Als deze werken bij de werkgever worden verricht, dan is voor de werken aan machines of aan het materieel vereist dat de uitvoering ervan onontbeerlijk is om een ernstige belemmering van de normale werking van de onderneming te voorkomen. Deze beperking betreft niet de werken voor derden.

#### 609.

In verband met werken bij de werkgever is er geen maximum aantal uren. De overuren hoeven niet te worden ingehaald. Ze tellen niet om de gemiddelde weekduur te berekenen. Overloon is wel verschuldigd.

Werken bij derden worden onderworpen aan de regeling van het overwerk wegens buitengewone vermeerdering van het werk.

## **2. Onvoorziene noodzakelijkheid**

(art. 26 § 1,3°)

### **610.**

Overuren kunnen worden gepresteerd om werken uit te voeren die vereist worden door een 'onvoorziene noodzakelijkheid'.

Normaal moeten die overuren worden toegelaten door de vakbondsafvaardiging. Indien deze niet bereikbaar is, volstaat het ze achteraf te informeren.

De werkgever moet daarbij de arbeidsinspectie informeren.

Die overuren kunnen niet tot gevolg hebben dat de gemiddelde weekduur niet wordt nageleefd over de referteperiode die van toepassing is in de onderneming.

De regeling voor de buitengewone vermeerdering van het werk inzake dag- en weekgrenzen, alsook de bijzondere voorwaarden voor de ondernemingen die een 'flexibel werkrooster' toepassen, is hier van toepassing.

## **D. Varia**

### **1. Inventaris en balans**

(art. 22,3°)

### **611.**

Grenzen:

- absolute daggrens van 11 uur;
- absolute weekgrens;
- de overschrijding van de gewone arbeidsduur (normaal 8 à 9 uur en maximaal 40 uur per week) moet binnen de 13 weken volgend op die overschrijding, ingehaald worden (zie art. 26 bis §2). Het moet gaan om effectieve arbeid. De periodes van schorsing worden niet aanzien als arbeidstijd;
- de gewone grenzen mogen niet gedurende meer dan zeven dagen per kalenderjaar en per werknemer worden overschreden. De werkgever die een beroep doet op deze afwijking moet overloon betalen voor de overuren en inhaalrust toekennen zodat er over een periode van 13 weken en 7 dagen niet meer wordt gewerkt dan voorzien in het gewone arbeidstijdregime zoals opgenomen in het arbeidsreglement.

### **2. Voorbereidend werk of nawerk**

(art. 24 § 1,1° en art. 26bis, 29§ 2)

### **612.**

Bij KB kan toelating worden verleend om overuren te presteren om voorbereidend werk of nawerk te verrichten buiten de algemene arbeidstijd. Dit besluit moet de werkzaamheden bepalen die onder die notie vallen en het aantal toegelaten overuren vaststellen.

De dag-, week- en trimestriële grenzen inzake buitengewone vermeerdering van het werk zijn van toepassing.

Het overloon wordt verschuldigd na 9 uur per dag of 40 uur per week, zelfs als de normale grenzen van de arbeidstijd niet van toepassing zijn in het bedrijf (ploegenarbeid, continuarbeid, enz.)



### 3. Sectorale afwijkingen

#### 613.

Bij KB kunnen overuren worden toegelaten:

- voor de werknemers tewerkgesteld aan werken van vervoer, laden en lossen;
- voor de verwerking van stoffen die zeer snel kunnen ontaarden;
- in de bedrijfstakken waar de arbeidstijd niet nauwkeurig kan worden bepaald omwille van de aard van het werk.

### E. Overloontoeslag

#### 614.

In geval van overwerk moet er een toeslag betaald worden van 50% op het gewone loon. De vermeerdering loopt op tot 100% voor overwerk op zon- en feestdagen. Het overloon moet zowel worden berekend op het loon in geld als op het loon in natura. Alle premies en toeslagen moeten worden opgenomen in het loon voor de berekening van de toeslag. Die verhogingen zijn slechts minima. Een cao kan altijd een hoger bedrag voorzien. De verhoging voor overwerk mag niet worden verward met de premies voor zondagsarbeid, ploegenarbeid, nachtarbeid enzovoort die bij cao worden bepaald. Deze cao-premies slaan op de normale arbeidsprestaties.

#### 615.

De toeslag moet altijd worden betaald in de betaalperiode tijdens dewelke de overuren werden gepresteerd. Het gewone loon wordt betaald op het moment van de inhaalrust. Als er geen inhaalrust moet worden toegekend, dan moet zowel het gewone loon als de toeslag direct worden betaald.

#### 616.

Het overloon is ook verschuldigd voor overuren die gepresteerd werden in overtreding met de wet. Dit kan zijn als er overuren verricht werden buiten de 11 hoger vermelde gevallen, het overschrijden van de grenzen of het niet naleven van de procedures. De werknemer heeft altijd recht op dit overloon zelfs al werden er onwettige overuren gepresteerd met zijn instemming.

#### 617.

Het overloon kan worden vervangen door bijkomende compenserende rustdagen, onder volgende voorwaarden:

- vastgelegd bij cao;
- voor elk uur aan 150%, minstens 1/2 uur rust;
- voor elk uur aan 200%, minstens 1 uur rust.

#### 618.

Het overloon voor overwerk geniet een fiscale voordeelregeling (*wijziging Wetboek Inkomensbelasting bij W. 19.07.2005 op vraag van de sociale partners in het kader van het ontwerp van interprofessioneel akkoord 2005-2006; toepasselijk op de overuren vanaf 1.07.2005*). A rato van 65 overuren per kalenderjaar krijgt de werknemer een belastingvermindering gelijk aan 24,75% van het brutoloon dat als basis dient voor de berekening van het overloon van die uren. De vermindering kan evenwel niet hoger zijn dan de belasting op de netto bezoldigingen die deel uitmaken van het belastbaar inkomen. Ook de barema's van de bedrijfsvoorheffing zijn in functie van dit voordeel aangepast.

Deze regeling geldt alleen voor de werknemers die tegelijkertijd onder de Arbeidswet, de cao-Wet en alle takken van de sociale zekerheid vallen, met andere woorden de werknemers van de privésector.

## F. Inhaalrust

### 619.

Overuren voor buitengewone vermeerdering van het werk (hierboven punt B) of voor onvoorziene noodzakelijkheid (hierboven punt C2) moeten worden ingehaald, en dit binnen 3 maanden na het einde van de referteperiode.

Deze termijn kan bij KB worden verlengd (zie *bijv. KB 29.07.1987: 6 maanden in de metaalbewerking*).

Bij sectorale cao kan worden afgeweken van de inhaalrustverplichting, onder de volgende voorwaarden:

- maximaal 65 uur per kalenderjaar;
- geen bijkomende aanwerving is mogelijk.

### 620.

Die voorwaarden zijn versoepeld (*wijziging Arbeidswet bij Wet 3.07.2005, van kracht vanaf 19.07.2005; deze wijziging was gevraagd door de sociale partners in het kader van het ontwerp van interprofessioneel akkoord 2005-2006*). De werknemer mag verkiezen de overuren niet te compenseren. De niet gecompenseerde uren zijn niet opgenomen in de berekening van de arbeidstijd tijdens de referteperiode. Die niet gecompenseerde uren worden beperkt tot 65 per kalenderjaar. Dit aantal kan op 130 worden gebracht volgens een procedure geregeld bij KB.

Alle andere voorwaarden, waaronder de toelatingsprocedure en het overloon, blijven van toepassing.

## ARBEIDSREGELING DEELTIJDSE ARBEID

### § 1. Principes

#### 621.

Door zijn aard laat deeltijdse arbeid een grotere flexibiliteit toe dan voltijdse arbeid. De wetgeving heeft de flexibiliteit evenwel omkaderd, enerzijds om de werknemer beter te beschermen, anderzijds om frauduleuze praktijken inzake sociale zekerheid te vermijden.

Zo trachten talrijke bepalingen de formules van absolute flexibiliteit te counteren, die ook wel 'oproepcontracten' of 'stand by-contracten' worden genoemd en waarmee de werknemer zich ertoe verbindt elke oproep van de werkgever te beantwoorden, zonder zelf de minste waarborg te hebben een welbepaald aantal arbeidsuren te presteren.

De variabiliteit van het aantal arbeidsuren waartoe de werknemer zich verbindt, is strikt beperkt. Binnen bepaalde grenzen is het mogelijk om 'bijkomende' uren tegen het normale loon te doen presteren of anders gezegd arbeidsprestaties te laten uitvoeren die de overeengekomen regeling overschrijden; in sommige gevallen worden die uren evenwel als overuren beschouwd en leiden zij tot het betalen van een overloontoeslag.

De wetgeving beijvert zich ook om de zogenaamde 'mini-contracten' te vermijden die de integratie van de werknemer niet verzekeren en zijn kansen om een belangrijkere betrekking te vinden verminderen. Behoudens uitzonderingen, moet de arbeidsregeling ten minste 1/3 van de voltijdse arbeidsduur bereiken; in principe is het verboden om werkperiodes te laten presteren van minder dan drie uur.

Het werkrooster, de precieze dagen en uren waarop de arbeid wordt gepresteerd, kunnen variabel zijn.

Deze flexibiliteit wordt evenwel omkaderd door het arbeidsreglement en door de verplichting om de werknemer van tevoren in kennis te stellen van de werkuren die hij moet presteren.

### § 2. Reglementering arbeidsregeling

#### A. Principes

#### 622.

De arbeidsregeling moet in de arbeidsovereenkomst vermeld zijn. De overeenkomst mag evenwel verwijzen naar de arbeidsregelingen die vermeld zijn in het arbeidsreglement of, indien deze voorhanden is, in een sectorale of een ondernemings-cao.

#### 623.

De arbeidsregeling behelst een bepaald aantal arbeidsuren per week. De wekelijkse arbeidsduur kan evenwel variëren; wanneer men echter het gemiddelde berekent over de periode van maximum één trimester, dan moet het afgesproken aantal arbeidsuren per week kloppen.

Die periode kan evenwel tot maximum één jaar worden opgetrokken:

- bij cao (bij KB in sectoren die niet zijn onderworpen aan de cao-Wet);
- bij gebrek aan een cao, middels wijziging van het arbeidsreglement.

## B. Minimale arbeidsduur

### 1. Minimum 1/3-tijds

#### 624.

Als regel geldt dat de arbeidsregeling niet korter mag zijn dan 1/3-tijds (*art. 11bis W. 3.07.1978*). Van deze regel kan worden afgeweken bij cao (op het niveau van de sector of het bedrijf afgesloten) die door de minister van Werk wordt goedgekeurd. De minister beslist na advies van het paritair comité. Wordt dit advies evenwel niet binnen 2 maanden gegeven, dan mag de minister alleen beslissen.

Afwijkingen kunnen ook bepaald worden bij in ministerraad overlegd KB.

#### 625.

Een KB van 21.12.1992 geeft ruimte voor de volgende afwijkingen.

In het algemeen geldt de regel niet als de arbeidsovereenkomst aan de volgende voorwaarden voldoet:

- dagprestaties van minstens 4 uur;
- vast werkrooster;
- gebeurlijke aanvullende prestaties komen onmiddellijk vóór of na de in de arbeidsovereenkomst bepaalde prestaties;
- prestaties geleverd buiten de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde grenzen, worden als overuren betaald;
- een kopij van de arbeidsovereenkomst wordt aan de arbeidsinspectie meegedeeld.

Andere afwijkingen betreffen specifieke sectoren of activiteiten:

- de sectoren die niet vallen onder de toepassing van de cao-Wet van 5.12.1968 (zoals de meeste openbare diensten en het onderwijs);
- de werknemers die niet onderworpen zijn aan de sociale zekerheid in toepassing van artikelen 16 tot 18 RSZ-KB 28.11.1969 (*occasionele huishoudelijke arbeid; externe dienstboden; jobstudenten; occasionele arbeid in de socioculturele sector; sommige seizoenactiviteiten in de tuin of landbouw*);
- arbeiders met een vast werkrooster, uitsluitend tewerkgesteld voor de schoonmaak van lokalen die door hun werkgever voor beroepsdoeleinden worden gebruikt (deze afwijking geldt dus niet voor schoonmaakbedrijven, noch voor de schoonmaak van private lokalen).

### 2. Werkperiodes van minimaal 3 uur

#### 626.

In principe mag de duur van elke werkperiode niet korter zijn dan drie uur (*art. 21 van de Arbeidswet*).

Deze duur kan worden gewijzigd:

- bij Koninklijk Besluit;
- bij collectieve arbeidsovereenkomst.

**627.**

Een Koninklijk Besluit van 18.06.1990 bepaalt afwijkingen in de volgende gevallen:

- de werknemers, uitgesloten van het toepassingsgebied van de Wet op de cao's (met name de meeste openbare diensten en het onderwijs), met uitzondering van het paramedisch personeel in de verzorgingsinstellingen en van de apothekers;
- de werknemers, uitgesloten van het toepassingsgebied van de sociale zekerheid der loontrekkenden in toepassing van de artikelen 16 en 17 van het KB 28.11.1969 (*occasionele huishoudelijke arbeid, sociocultureel gelegenheidswerk*);
- de arbeiders waarvan het werk er uitsluitend in bestaat de lokalen waarin hun werkgever voor beroepsdoeleinden gevestigd is, schoon te maken;
- de werknemers, tewerkgesteld voor het onthaal van kinderen op school voor en na de schooluren, voor zover ze worden tewerkgesteld door de school of door een aan de school verbonden vzw;
- de werknemers, tewerkgesteld voor het vervoer van leerlingen naar en van de school, onder dezelfde voorwaarden;
- de PWA-werknemers;
- de werknemers, tewerkgesteld voor het vervoer van leerlingen naar en van de school, onder dezelfde voorwaarden.

## C. Bijkomende uren

**628.**

Bijkomende uren zijn de uren die de overeengekomen arbeidsduur overschrijden, zonder evenwel de normale voltijdse arbeidsduur te overschrijden. De voorwaarden waaronder bijkomende uren mogen worden gepresteerd, worden bepaald door middel van een collectieve overeenkomst die is afgesloten binnen het paritair comité.

Bij ontstentenis van dergelijke sectorale overeenkomsten wordt het volgende stelsel toegepast (*cao nr. 35 van de NAR, art. 5 tot 8*).

**629.**

Indien de bijkomende arbeidsuren gevraagd worden door de werkgever, kunnen ze slechts worden gepresteerd met de toestemming van de werknemer; als de werknemer de bijkomende uren weigert, kan hij daar dan ook niet voor worden gesanctioneerd.

Indien het overeengekomen werkrooster wordt overschreden ten belope van minstens één uur per week gemiddeld gedurende één trimester, kan de werknemer verzoeken om de herziening van zijn overeenkomst (nl. de herdefiniëring van zijn arbeidsregeling).

Indien de tijdens het trimester gepresteerde bijkomende uren gemiddeld 20% belopen van het overeengekomen werkrooster, kan de werknemer inhaalrust verkiezen. Die inhaalrust moet binnen de 13 weken volgend op het trimester worden toegekend. Behoudens andersluidend akkoord van de partijen, moet die inhaalrust worden toegekend per minimumschijf van één uur en mag hij per week 20% van de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur per week niet overschrijden.

**630.**

Indien de werknemer om bijkomende uren verzoekt en deze de overeengekomen arbeidsduur gemiddeld met minstens één uur per week gedurende één trimester overschrijden, dan kan de werknemer verzoeken om een herziening van zijn contract.

**631.**

Met trimester wordt hier bedoeld: de periode van drie maanden die in aanmerking wordt genomen voor de betaling van de socialezekerheidsbijdragen, in het algemeen het kalenderkwartaal.

## **D. Gelijktelling met overwerk**

*(KB 25.06.1990)*

**632.**

In de volgende gevallen worden de bijkomende uren, in afwijking op wat voorafgaat, behandeld als overuren en leiden zij tot de betaling van een overloontoeslag van 50% (100% op zon- en feestdagen).

Voor de toepassing van die reglementering wordt iedere prestatie die de overeengekomen arbeidsduur overschrijdt, maar ook iedere arbeidsprestatie die zich buiten het werkrooster situeert, als bijkomende arbeidsprestatie beschouwd.

**633.**

Indien de wekelijkse arbeidsduur vast is, is overloontoeslag verschuldigd behalve voor de bijkomende arbeidsprestaties die een krediet van 12 uur per kalendermaand niet overschrijden.

Deze regel is tevens van toepassing wanneer de arbeidsregeling bepaalt dat de werknemer één keer per jaar tijdelijk overstapt van een vast werkrooster gespreid over één week naar een ander vast werkrooster dat eveneens gespreid is over één week (bijvoorbeeld ter gelegenheid van de koopjesdagen, opstellen van inventaris enz.)

**634.**

Indien de wekelijkse arbeidsduur variabel is en gespreid wordt over een referteperiode van maximum één trimester, is de overloontoeslag verschuldigd, behalve voor de uren die een krediet van 3 uur niet overschrijden, vermenigvuldigd met het aantal weken van de referteperiode. Dit krediet bedraagt maximaal 39 uur. Bij cao, arbeidsreglement of KB kan worden bepaald dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet worden bereikt over een periode langer dan één trimester, tot maximaal één jaar.

**635.**

Voormelde kredieten kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst worden gewijzigd.

Een overloontoeslag is niet verschuldigd:

- indien het een verwisseling van het uurrooster tussen twee werknemers betreft die schriftelijk tussen beide partijen is overeengekomen;
- indien het een verwisseling van het uurrooster op schriftelijk verzoek van de werknemer betreft.

**636.**

Deze reglementering is enkel van toepassing op de werknemers die zijn onderworpen aan de wetgeving op de arbeidsduur. Zij is dus niet van toepassing op het leidinggevend en het vertrouwenspersoneel, handelsvertegenwoordigers en dienstboden.

## S 3. Reglementering werkroosters

### A. Vast werkrooster, variabel werkrooster

#### 637.

Het werkrooster kan variabel zijn, d.i. niet van tevoren de dagen en de uren specificeren waarop de arbeid wordt gepresteerd.

In dat geval moeten de dagelijkse werkroosters ten minste 5 werkdagen tevoren aan de betrokken werknemers ter kennis worden gebracht door middel van aanplakking op een plaats waar het arbeidsreglement is aangeplakt. Dit bericht moet individueel het werkrooster van iedere deeltijdse werknemer bepalen. Het moet vanaf de dag waarop het uurrooster ophoudt van kracht te zijn, gedurende één jaar bewaard blijven.

Bij cao of door het arbeidsreglement kunnen andere mededelingsmodaliteiten worden bepaald.

De termijn van 5 werkdagen kan worden gewijzigd met een collectieve arbeidsovereenkomst die is afgesloten in de schoot van een paritair comité en die bij Koninklijk Besluit verbindend wordt verklaard. Die voorwaarden kunnen bij KB worden versoepeld.

Bovendien moet een bericht met het individueel werkrooster van elke werknemer met variabel werkrooster voor het begin van de werkdag in het bedrijf worden aangeplakt. Het bericht moet zijn gedagtekend door de werkgever.

#### 638.

Het werkrooster kan ook worden georganiseerd voor meer dan één week. In dat geval moet op ieder ogenblik kunnen worden bepaald wanneer de arbeidscyclus precies begint. Bij ontstentenis hiervan kan de werkgever het werkrooster medelen zoals dit het geval is bij een variabele arbeidsregeling.

### B. Hoe wordt het werkrooster bepaald?

#### 639.

Zoals de arbeidsregeling moet ook het werkrooster in de arbeidsovereenkomst worden vermeld. De arbeidsovereenkomst kan verwijzen naar de uurroosters die vermeld zijn in het arbeidsreglement of, indien deze voorhanden zijn, in een sectorale of een ondernemings-cao.

Voor iedere deeltijdse arbeidsregeling, moeten bovendien de precieze uurroosters en arbeidstijden opgenomen zijn in het arbeidsreglement.

### C. Controle en sancties

#### 640.

Bij gebrek aan kennisgeving van de werkroosters wordt de werknemer geacht voltijs te hebben gepresteerd. Bij gebrek aan een geschrift conform de wetgeving mag de werknemer de voordeligste deeltijdse werkregeling en werkrooster kiezen tussen deze die in het arbeidsreglement zijn voorzien, of bij gebrek daarvan in het om even welk bij wet verplicht document (*art.11bis, W. 3.07.1978*).

**641.**

Om misbruiken te vermijden, bestaat er een strikte reglementering inzake de naleving van de uurroosters die in de arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement zijn vermeld.

Laten we vooreerst herinneren aan de algemene regel die van toepassing is op elke werknemer (*art. 38 bis, Wet van 16.03.1971 en art. 14,1°, Wet van 8.04.1965*): het is verboden te laten werken buiten de vaste uurroosters die bepaald zijn in het arbeidsreglement, behalve in het geval van wettelijke bijkomende arbeidsprestaties, dit is op voorwaarde dat de procedures en de grenzen worden nageleefd en dat de betrokkenen vierentwintig uur tevoren schriftelijk in kennis werden gesteld.

**642.**

Bovendien moet de werkgever die deeltijdse werknemers tewerkstelt over een document beschikken dat alle afwijkingen op het normale uurrooster bevat.

Dat document kan worden vervangen door aangepaste toestellen (bijv. een prikklok), mits een document dat de noodzakelijke vermeldingen bevat minstens één keer per week wordt afgedrukt, door de werkgever wordt bewaard en door de vakbondsafvaardiging kan worden geraadpleegd.

Het kan tevens worden vervangen door een register waarin het exacte uur van begin en einde van de arbeidsprestaties evenals van de rustpauzen wordt vermeld.

Gelijkwaardige controlemodaliteiten kunnen bij Koninklijk Besluit worden vastgelegd, hetzij op voorstel van het paritair comité, hetzij met betrekking tot de werknemers die niet in de lokalen van de onderneming of op een vaste werf zijn tewerkgesteld.

Deze documenten moeten door de werkgever gedurende 5 jaar worden bewaard en ter beschikking worden gehouden van de inspectiediensten.

De werkgever die aan de genoemde verplichtingen niet voldoet, stelt zich bloot aan strafrechtelijke sancties en administratieve boetes evenals aan de betaling aan de RSZ van een vergoeding die gelijk is aan de bijdragen welke verschuldigd zijn op driemaal het gewaarborgd minimumaandinkomen.



## RUSTTIJDEN

### § 1. Zondagsrust

(art. 15, 11-18 en 66 Arbeidswet)

#### A. Wie valt onder deze reglementering?

##### 643.

Het toepassingsgebied is grotendeels hetzelfde als dat van de arbeidsduur. In tegenstelling tot de bepalingen m.b.t. de arbeidsduur zijn de bepalingen m.b.t. zondagsarbeid wel van toepassing op:

- het leidinggevend personeel en het personeel met een vertrouwenspost;
- de handelsvertegenwoordigers;
- de dienstboden.

Anderzijds zijn de bepalingen i.v.m. de zondagsarbeid, in tegenstelling met de bepalingen i.v.m. de arbeidsduur, niet van toepassing op:

- de werknemers tewerkgesteld in onderwijsinstellingen;
- het varende personeel te water met uitzondering van de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst van binnenschippers.

#### B. Principe: de zondagsrust

##### 644.

De werkgever mag geen werknemers op zondag tewerkstellen. De zondagsrust is dus de regel. Het verbod van zondagsarbeid is een bepaling van openbare orde. De werkgever kan zich er niet aan onttrekken, zelfs niet met de toestemming van de werknemers. De zondag is de astronomische dag d.w.z. van 0 tot 24 uur en niet de economische dag van 6 tot 20 uur. De inhaalrust is onbetaald en mag samenvallen met een gewone inactiviteitsdag.

##### 645.

Werkgevers die werknemers onwettig op zondag tewerkstellen kunnen strafrechtelijk gesanctioneerd worden of beboet met een administratieve geldboete.

In sommige gevallen kan ook via bepaalde procedures in kortgeding de effectieve sluiting worden bevolen door de rechter in kortgeding of de handelsrechter via een speciale vordering (vordering tot staken) gebaseerd op de Handelspraktijkenwet (*Wet van 14.07.1971*).

## C. Afwijkingen

### 1. Activiteiten die niet kunnen worden uitgeoefend op een ander moment

#### 646.

- a. het toezicht op de bedrijfsruimte buiten de exploitatieperiode (inspraak werknemers via het arbeidsreglement);
- b. het schoonmaken: herstellen en onderhouden in zoverre deze werkzaamheden nodig zijn voor de regelmatige voortzetting van het bedrijf (inspraak werknemers via het arbeidsreglement);
- c. de werkzaamheden, buiten de productie, die nodig zijn voor de regelmatige hervatting van het bedrijf de volgende dag (inspraak werknemers via het arbeidsreglement);
- d. arbeid die wordt verricht om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval (zie ook art. 26,1° en 2°,1°);
- e. dringende arbeid aan machines en materieel en arbeid die door een onvoorziene noodzaak wordt vereist (zie ook art. 26 § 1,2°,3° en § 2,2°);
- f. arbeid om beschadiging van grondstoffen of voortbrengsten te voorkomen.

### 2. Kleinhandel

#### a. Drie zondagen per jaar

#### 647.

De bedrijven in de kleinhandelssector kunnen op volgende zondagen laten werken:

- de zondag vóór Kerstmis;
- 2 andere zondagen per jaar, ter gelegenheid van lokale manifestaties of feesten.

Deze mogelijkheid staat alleen open voor de volgende sectoren:

- handel in voedingswaren (PC 119);
- zelfstandige kleinhandel (PC 201);
- levensmiddelenbedrijven met talrijke bijhuizen (PC 202);
- grote en zelfstandige kleinhandel (PC 311);
- grootwarenhuizen (PC 312).

Ze vereist de toelating van het gemeentebestuur (*W. 22.06.1960 tot invoering van een wekelijkse rustdag in handel en ambacht*). Deze toelating moet een collectief karakter hebben: ze mag niet worden verleend aan een particuliere winkel.

De werkgever moet de arbeidsinspectie en de vakbondsafvaardiging verwittigen.

#### 648.

De betrokken werknemers moeten vrijwilligers zijn, ingeschreven staan in het handelsregister en gewoonlijk tewerkgesteld worden in de onderneming (geen uitzendkrachten of mutaties vanuit andere zetels).

Vrij vaak wordt een bijzondere premie voorzien in het voordeel van die werknemers.

#### b. Buitengewone gebeurtenissen

#### 649.

Werkgevers die een kleinhandelszaak uitbaten en die onder één van de 5 hoger vermelde sectoren ressorteren kunnen ter gelegenheid van welbepaalde speciale gebeurtenissen (jaarbeurzen, salons, tentoonstellingen, markten, optochten of sportieve manifestaties) hun werknemers 's zondags de hele dag tewerkstellen buiten de lokalen (verschillend met supra: binnen de winkelruimte) of aanhorigheden.

### **c. Kleinhandelszaken**

#### **650.**

Kleinhandelszaken, d.w.z. winkels (ongeacht de grootte ervan) waar de verkoper rechtstreeks in contact staat met het cliënteel, kunnen werknemers tewerkstellen op alle zondagen tussen 8 uur en 12 uur. Er geldt tevens een bijzondere regeling voor kleinhandel in meubels en tuinartikelen. Het gaat in essentie om winkels met als hoofdactiviteit de verkoop van meubelen enerzijds en tuinartikelen anderzijds. De werknemers kunnen maximaal 40 zondagen per jaar worden tewerkgesteld. Het moet gaan om vrijwilligers ingeschreven in het personeelsregister van de winkel. En de winkel moet de wekelijkse rustdag (op een ander ogenblik dan de zondag) naleven.

#### **651.**

Zondagswerk is over de hele dag toegelaten:

- in bakkerijen, banketbakkerijen en beenhouwerijen;
- in de andere voedingswinkels met minder dan 5 werknemers in het personeelsregister.

#### **652.**

Bijzondere afwijkingen betreffen de kleinhandelszaken en de kapsalons in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra (*KB 7.11.1966*).

## **3. Andere sectorale afwijkingen**

#### **653.**

Na advies van het PC kan een KB toelaten dat in sommige bedrijven of voor het uitvoeren van sommige werken werknemers op een zondag worden tewerkgesteld (*art. 13*).

De belangrijkste afwijkingen zijn deze voor de horeca, dagbladen, vertoningen, ziekenhuizen en verzorgingsinstellingen, vervoerbedrijven, continuarbeid enz.

Een KB kan ook toelating verlenen om 12 zondagen per jaar tewerk te stellen (*art. 15*). Het gaat hier voornamelijk om bedrijven met seizoenactiviteiten en bedrijven die in open lucht werken.

## **4. Inhaalrust voor zondagswerk**

#### **654.**

De werknemers die, bij uitzondering op de regel, toch op een zondag kunnen worden tewerkgesteld, hebben recht op inhaalrust. Deze rust moet minstens 1/2 dag omvatten als het zondagswerk 4 uur niet heeft overschreden. Hij moet worden toegekend voor of na 13 uur en op die dag mag de arbeidsduur 5 uur niet overschrijden. De rusttijd bedraagt een volle dag indien de zondagsarbeid langer dan vier uur heeft geduurd.

De inhaalrust moet worden toegekend in de loop van de 6 dagen die volgen op de zondag waarop werd gewerkt. Bij KB, na advies van het PC, kan worden afgeweken van deze termijn van 6 dagen (*zie ook cao nr. 42, Autonome Wet*).

De inhaalrust geeft geen recht op loon.

#### **655.**

De werknemer kan echter geen aanspraak maken op inhaalrust voor zondagswerk, zo gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid om de laatste ploeg tot zondagmorgen 6 uur te laten werken en om de eerste ploeg (met andere werknemers) op zondagavond om 18 uur het werk te laten beginnen (*art. 17 Arbeidswet zoals gewijzigd door Wet van 17.03.1987*). Deze werknemers kunnen wel recht hebben op extra verlofdagen, extra inhaalrust en extra premies volgens sectorale en ondernemings-cao's.

## § 2. Andere rusttijden

### A. Wekelijkse rust

*(Arbeidswet art. 38ter §2)*

#### **656.**

Voor elk tijdvak van 7 dagen hebben werknemers recht op 24 uur rust. Deze rust komt bovenop de dagelijkse rust van 11 opeenvolgende uren. De mogelijke afwijkingen op de wekelijkse rustdag zijn dezelfde als die van de dagelijkse rust van 11 uur. De werknemer heeft dus recht op een wekelijkse onderbreking van 35 opeenvolgende uren. Deze rust valt in principe samen met de zondagsrust. Voor jeugdige werknemers (-18 jaar) geldt een gunstigere regeling. Werknemers die tewerkgesteld zijn aan werken van vervoer hebben een andere regeling en kunnen aanspraak maken op een rust van 70 uur over een periode van 2 weken.

### B. Dagelijkse rust

*(Arbeidswet, art. 38ter §1)*

#### **657.**

Iedere werknemer heeft recht op een onderbreking van minstens elf opeenvolgende uren binnen elk tijdvak van 24 uur, d.w.z. tussen twee prestaties in. Deze regeling bestond tot voor kort alleen voor vrouwen, jeugdige werknemers en nachtwerkers (maar afwijkingen bij cao waren mogelijk). Een kortere duur dan elf uur is toch mogelijk in volgende situaties:

- in geval van overmacht zoals een ongeval of een defect aan een machine;
- voor werkzaamheden die gekenmerkt worden door opgesplitste werkperiodes;
- in geval van arbeid in opeenvolgende ploegen maar uitsluitend op het ogenblik van de wisseling van de ploegen;
- in de gevallen bepaald bij een door KB algemeen verbindend verklaarde cao.

### C. Pauzes

*(Arbeidswet, art. 38 quater)*

#### **658.**

In veel arbeidsreglementen en cao's zijn afspraken opgenomen over het inlassen van pauzes tijdens de werkdag (middagpauze, koffiepauze, enz.). Er wordt doorgaans ook in verduidelijkt of de pauze geldt als betaalde arbeidstijd of niet.

Van zijn kant bepaalt de Wet dat er voortaan niet langer dan 6 uur zonder onderbreking mag worden gewerkt. Na 6 uur moet een pauze worden toegekend waarvan de duur en de voorwaarden (bijv. betaalde arbeidstijd of niet) bepaald moeten worden in een cao of bij KB voor de ondernemingen die niet onder de toepassing van de cao-Wet vallen. Als er geen KB noch cao voorhanden is, is de duur van de pauze 15 minuten, ingaande wanneer de 6-urengrens wordt bereikt.

Om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval kan hiervan worden afgeweken. Voor jeugdige werknemers (- 18 jaar) geldt een gunstigere regeling.

## NACHTARBEID

### § 1. Evolutie

(Wet van 17.02.1997, BS 8.04.1997)

#### 659.

De Belgische wetgeving van vóór 8.04.1998 strookte met de filosofie van de IAO-conventie nr. 89, gesloten in het kader van de IAO en door België bekrachtigd. Nachtarbeid voor vrouwen in de industrie was verboden tenzij voor leidinggevende functies. In 1990 wijzigde de IAO haar Conventie nr. 89 zodat nachtarbeid voor vrouwen mogelijk werd na overleg met de sociale partners. De Europese Commissie en het Europees Hof van Justitie vonden dat dit stelsel in strijd was met het principe van de gelijkheid tussen man en vrouw, gewaarborgd door de Europese wetgeving.

Onder druk van de Europese Unie werd de IAO-conventie nr. 89 inzake het verbod van nachtarbeid voor vrouwen in de industrie door België en de andere Europese lidstaten opgezegd. De gewijzigde conventie nr. 89 van 1990 ging volgens de Europese Commissie echter niet ver genoeg. De Europese Commissie is voorstander van een formele of juridische gelijkheid tussen mannen en vrouwen. In tegenstelling tot de IAO ging de Europese Commissie echter voorbij aan het feit dat de ongelijke positie van mannen en vrouwen te maken heeft met de nog altijd grotere familiale verplichtingen van vrouwen. De invoering van een recht op ouderschapsverlof (*cao nr. 64 van 29.04.1997*) kan weliswaar een bijdrage leveren tot de bevordering van de gelijke kansen van vrouwen op de arbeidsmarkt, maar op zich is dat niet voldoende.

De sociale partners hebben gelukkig tijdig een aantal minimumregels inzake de sociale omkadering van nachtarbeid afgesproken in de Nationale Arbeidsraad (*cao nr. 46 van 23.03.1990*).

De nieuwe wet heeft rekening gehouden met de *cao nr. 46* en de naleving ervan als voorafgaande voorwaarde voor de invoering en de toepassing van nachtarbeid ingevoerd.

### § 2. Verbod van nachtarbeid en afwijkingen

#### 660.

De regels die hierna volgen, gelden zowel voor werknemers als voor werknemers. Voor jeugdige werknemers gelden bijzondere bepalingen. Nachtarbeid is het werk verricht tussen 20 uur en 6 uur. Het blijft in principe verboden. Op dit verbod gelden een reeks afwijkingen, zonder onderscheid tussen mannen en vrouwen.

## A. Nachtarbeid wegens de aard van de werken en de activiteit

### 661.

Er mag 's nachts worden gewerkt – het is dus een mogelijkheid en geen verplichting – voor zover de raadplegings- en invoeringsprocedures gerespecteerd worden en voor zover de aard van de werken of de activiteit dit rechtvaardigt:

1. in hotels, motels, kampeerterreinen, restaurants, restauratiebedrijven, traiteurszaken, verbruikszaken en dranksluiterijen;
2. in ondernemingen van openbare vertoningen en vermakelijkheden;
3. in dagbladondernemingen;
4. in agentschappen voor inlichtingen en reisagentschappen;
5. in ondernemingen voor scheepsherstellingen en -onderhoud;
6. in ondernemingen die brandstof en olie voor autovoertuigen in het klein verkopen, maar enkel voor de werknemers die verkopen;
7. in ondernemingen die autoparkeerterreinen exploiteren;
8. in ondernemingen voor productie, verwerking of overbrenging van gas, elektriciteit, stoom of kernenergie en in ondernemingen voor watervoorziening;
9. in instellingen of door personen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;
10. voor het uitvoeren van landbouwarbeid;
11. voor het uitvoeren van werken die wegens de aard niet mogen worden onderbroken;
12. voor het uitvoeren van werken van vervoer, laden en lossen;
13. in apotheken;
14. in fotografie- en filmbedrijven, alsook in de bedrijven voor radio- en televisiedistributie en voor radio- en televisie-uitzendingen;
15. in ondernemingen voor de verdeling van petroleumproducten aan particulieren;
16. voor het uitvoeren van werken van inventarissen en balansen, niet meer dan zeven nachten per werknemer en per kalenderjaar;
17. in artisanale brood- en banketbakkerijen;
18. in opvoedings- en huisvestingsinrichtingen;
19. voor het uitvoeren van toezichtswerkzaamheden en bewaking, die niet op een ander ogenblik kunnen worden verricht;
20. voor het schoonmaken, herstellen en onderhouden in zover deze werkzaamheden voor de regelmatige voortzetting van het bedrijf nodig zijn;
21. bij arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval; dringende arbeid aan machines of materieel; arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist, de gevallen dus van het bekende artikel 26 van de Arbeidswet.

Er moet dus geval per geval worden nagegaan of de tewerkstelling van werknemers 's nachts echt gerechtvaardigd is, en wanneer deze prestaties wegens hun aard nodig zijn moet nog worden nagegaan of deze prestaties gedurende de hele nacht of slechts gedurende een deel van de nacht mogen worden uitgevoerd.

## B. Nachtarbeid om economische redenen

### 662.

Een koninklijk besluit kan nachtarbeid toestaan in sommige bedrijfstakken, ondernemingen of beroepen of voor het uitvoeren van sommige werken, dit na advies van het bevoegde paritaire orgaan. Indien dit niet is gebeurd, dan kan nachtarbeid worden ingevoerd na een speciale overlegprocedure, in volgende gevallen:

1. voor het uitvoeren van arbeid in opeenvolgende ploegen;
2. voor het uitvoeren van werken waarvoor een permanentie noodzakelijk wordt geacht;
3. in bedrijven waar de verwerkte stoffen zeer snel kunnen ontaarden.

## C. Invoering van nachtarbeid

### 663.

Voor het invoeren van arbeidsregelingen met nachtprestaties d.w.z. arbeidsregelingen waarin werknemers gewoonlijk (al dan niet roterend) tussen 20 uur en 6 uur 's morgens prestaties verrichten, moeten volgende procedures worden nageleefd:

- a. ondernemingen met een vakbondsafvaardiging: bij collectieve arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en alle vakbonden die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn. In tegenstelling tot de regeling van de Arbeidsreglementenwet wordt het bij collectieve arbeidsovereenkomst gewijzigde arbeidsreglement van kracht bij de neerlegging ervan op de griffie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg;
- b. ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging: met de gewone procedure tot wijziging van het arbeidsreglement;
- c. de werkgever moet altijd de werknemersvertegenwoordigers (ondernemingsraad, bij ontstentenis vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis het personeel) raadplegen over de noodzakelijke aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden (minstens over de toepassing van cao nr. 46, de veiligheid, de maatregelen inzake kinderopvang en het aantal betrokken werknemers) en het resultaat daarvan meedelen aan het bevoegde paritair comité. Het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk moet er ook bij worden betrokken wegens zijn algemene bevoegdheden inzake welzijn op het werk.
- d. de werkgever moet de bepalingen respecteren van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Nationale Arbeidsraad betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid en andere vormen van arbeid met nachtprestaties (cao nr. 46) en de collectieve arbeidsovereenkomsten die in uitvoering ervan zijn gesloten. Zo niet moet hij de nachtarbeid stopzetten.

## D. Bestaande arbeidsregelingen met nachtprestaties

### 664.

De nieuwe regeling nachtarbeid is niet van toepassing op de arbeidsreglementen met nachtprestaties die bij de inwerkingtreding van de wet al in het arbeidsreglement zijn opgenomen en daadwerkelijk toegepast. Vanaf dan echter zijn die arbeidsregelingen eveneens toegankelijk voor vrouwelijke werknemers. Dit betekent echter niet dat werkneemsters tegen hun wil of zonder overleg kunnen worden verplicht om tijdens de nacht te werken:

- cao nr. 46 (en de werkloosheidsreglementering) voorzien immers in het principe van de vrijwilligheid voor nachtarbeid;
- de werknemer of werkneemster die overgaat naar nachtarbeid heeft recht op een proef- of kennismakingsperiode van drie maanden. De vervanging in de vroegere

arbeidsregeling geldt als tijdelijke arbeid zodat uitzendkrachten de betrokkenen tijdelijk kunnen vervangen. De werknemer of werknemster kan een einde maken aan de nachtarbeid met een opzegging van zeven dagen. De werknemer of werknemster kan dan terugkeren naar dagarbeid. De werkgever kan een werknemer maar drie maanden na de nieuwe tewerkstelling in een andere arbeidsregeling zonder prestaties tussen 20 en 6 uur, ontslaan. Doet hij dat toch eerder, dan heeft de werknemer of werknemster recht op een forfaitaire vergoeding van minstens zes maanden loon bovenop de normale verbrekingsvergoeding. Bij collectieve arbeidsovereenkomst kunnen andere modaliteiten en een andere duur van de proefperiode worden vastgelegd;

- de werkgever moet met de werknemersvertegenwoordigers overleg plegen over de noodzakelijke aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden van de jobs met nachtarbeid waarin vrouwen vroeger niet mochten worden tewerkgesteld;
- de werkgever moet cao nr. 46 en de uitvoerings-cao's naleven. Zo niet moet de nachtarbeid worden stopgezet.

### § 3. Aanvullende omkadering nachtarbeid

(cao nr. 46; W. 29.12.1990; W. 17.02.1997 cao nr. 76 18.07.2000 (KB 17.09.2000); zie ook de specifieke bepalingen inzake gezondheidstoezicht, Fiche 1 'Welzijn op het werk' van Thema 6)

#### A. Principe

##### 665.

Cao nr. 46 en de wetten vermeld in de aanhef voorzien in een aanvullende omkadering van nachtarbeid: procedure om nachtarbeid in te voeren, het vrijwilligheidsprincipe, recht op terugkeer naar een dagtaak voor oudere werknemers, enz. Het gaat natuurlijk om een minimale regeling. Sectorale of bedrijfs-cao's kunnen de regeling aanvullen.

##### 666.

De cao is van toepassing op alle werknemers die regelmatig prestaties leveren (vast of roterend) tussen 20 uur en 6 uur. Uitgesloten zijn de werknemers die enkel tussen 20 en 24 uur werken en na 5 uur aanvangen.

#### B. Invoeringsprocedure

##### 667.

Nachtarbeid kan maar worden ingevoerd mits het sluiten van een cao (overeenkomstig de Wet op de cao's en de paritaire comités) met alle representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging (art. 5 cao nr. 46 en W. 8.04.1965 op de arbeidsreglementen, art. 12bis).

Deze verplichting geldt ook voor die werknemers waarvoor een afwijking op het verbod van nachtarbeid is toegestaan. Het is dus een nieuwe aanvullende verplichting.

Als deze cao werd gesloten, hoeft de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement niet te worden nageleefd.

De cao is echter niet vereist wanneer het gaat om nieuwe ondernemingen en om nieuwe afdelingen met nieuwe werknemers (art. 6).

Een sectorale cao kan voor de sector specifieke aanvullende invoeringsprocedures voorzien.



## C. Kwalitatieve omkadering

### 1. Overeenkomst van onbepaalde duur

#### 668.

De nachtwerknemers moeten worden tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur behalve in 2 gevallen (*art. 2*):

- voor de uitvoering van een tijdelijk werk van maximaal 6 maanden (bijv. experimentele opstarting van een nieuwe productielijn). Deze termijn kan alleen worden verlengd door een cao, ondertekend door alle representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging. Als er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming is dan volstaat een gewone cao;
- in de bedrijfstakken, de ondernemingen en voor de categorieën van werknemers waarvoor de aanwending van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of voor een bepaald werk strookt met het gebruik. Het gebruik is een juridische term, nl. algemeenheid, bestendigheid, vastheid.

### 2. Vrijwilligheid

#### 669.

Vrijwilligheid en dit zowel t.a.v. de RVA (geen passende betrekking) als t.a.v. de werkgever. Dit heeft zowel gevolgen voor nieuwe werknemers als voor reeds in dienst zijnde werknemers.

De cao voorziet 3 uitzonderingen:

- indien het nieuwe werknemers betreft die door hun opleiding gekozen hebben voor een beroep dat doorgaans nachtarbeid impliceert;
- indien alle werknemers van de onderneming of van de betrokken afdeling overgaan naar nachtarbeid;
- indien een cao over de invoering van de nachtarbeid werd gesloten. De ondernemingscao moet door alle representatieve werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging, worden ondertekend (*art. 4 en 5*).

### 3. Recht op overstap naar een dagploeg

#### a. Oudere werknemers

#### 670.

Definitieve overstapmogelijkheden naar dagarbeid zijn voorzien voor (*art. 7 tot 9*):

- werknemers van 50 jaar met minstens 20 jaar anciënniteit in nachtarbeid in geval van door de arbeidsgeneesheer erkende ernstige medische redenen;
- werknemers van 55 jaar met minstens 20 jaar anciënniteit in nachtarbeid om elke reden.

#### 671.

Als de werkgever de werknemer niet binnen de 6 maanden een aangepast werk bezorgt in de onderneming of in een andere onderneming van dezelfde sociaaleconomische regio dan heeft de werknemer in geval van contractbeëindiging door de werkgever of in geval van eigen ontslag recht op een onveranderlijke werkloosheidsuitkering aan 60%, aangevuld met een schadevergoeding ten laste van zijn werkgever (of Fonds voor Bestaanszekerheid) van 134,68 euro (*op 1.02.2012*) en dit gedurende maximaal 5 jaar. Sectorale of ondernemings-cao's kunnen deze regeling verder aanvullen of verfijnen.

## **b. Andere werknemers**

### **672.**

Tijdelijke overstapmogelijkheden naar dagarbeid zijn voorzien:

- voor zwangere werknemers (*art. 10*);
- wegens dwingende redenen (*art. 11*).
- wegens medische reden, erkend door de arbeidsgeneesheer en te wijten aan de nachtarbeid en voor zover de aanpassing van de arbeidspost geen oplossing biedt. De werkgever moet dan ernstige inspanningen leveren om de werknemer met zijn/haar kwalificaties overstemmend vervangend dagwerk aan te bieden in zijn onderneming of in een onderneming van dezelfde socio-economische regio (*cao nr. 46 sexes van 9.01.1995*).
- tijdens de kennismakingsperiode van 3 maanden voor werknemers die tewerkgesteld worden in ondernemingen waar op 8.04.1998 reeds nachtarbeid werd voorzien in het arbeidsreglement en waar nachtarbeid effectief werd toegepast op die datum (*zie hoger §2*).

## **4. Vervoer van de werknemer**

### **673.**

De werkgever moet vervoer voorzien indien de werknemer per dag effectief meer dan 12 uur van huis afwezig is of wanneer zijn woon-werkverplaatsing meer dan 4 uur per dag bedraagt. De precieze modaliteiten moeten op ondernemingsvlak worden besproken. Als de werkgever geen vervoer voorziet dan moet hij de volledige prijs van een treinkaart betalen behalve indien een cao in gelijkwaardige voordelen voorziet (*art. 12*).

## **5. Nachtpremie**

### **674.**

De nachtwerknemers die niet vallen onder een sectorale of ondernemings-cao - tot stand gekomen vóór 1.05.1991 - die een specifieke nachtpremie voorziet, hebben recht op een aanvullende premie van 1,10 euro per uur als ze nog geen 50 jaar zijn en 1,32 euro per uur indien zij ouder zijn dan 50 jaar (*bedragen op 1.02.2012*). Deze bedragen zijn geïndexeerd (*cao nr. 46 bis van 21.05.1991*).

## **6. Maximale arbeidsduur**

### **675.**

In geval van continuarbeid geldt een maximale wekelijkse arbeidsduur van 50 uur behalve in enkele precies bepaalde gevallen (*art. 17*):

- ploegensysteem van 7 dagen per week met prestaties van 8 uur per dag en een maximum van 56 uur per week;
- in geval van een cao of van een op 1.05.1990 bestaand en regelmatig toegepast collectief akkoord;
- in geval van een dreigend of voorgekomen ongeval en dringende arbeid aan machines voor zover de uitvoering buiten de arbeidsuren onontbeerlijk is (*cf. art. 26 par. 1, 1 en 2, W. 16.03.1971*);
- in geval van andere gevallen van overmacht voor zover de werknemer voorafgaandelijk akkoord gaat.

Door de Wet van 4.12.1998, BS 17.12.1998 werd het principe in de Arbeidswet ingevoerd dat de arbeidsduur wordt beperkt tot 8 uur voor werknemers die gewoonlijk worden tewerkgesteld in arbeidsregelingen met nachtprestaties wanneer hun werk bijzondere risico's of belangrijke lichamelijke of geestelijke spanningen met zich meebrengt. Voor de term arbeidsregelingen met nachtprestaties verwijzen we naar nr. 666. Een algemeen verbindend verklaarde cao of een KB moet nog bepalen wat onder dergelijke risico's en spanningen moet worden verstaan.

Cao nr. 76 van 18.07.2000 heeft dit principe veralgemeend: per tijdvak van 24 uur mag er niet meer dan 8 uur 's nachts worden gewerkt. Als die grens toch wordt overschreden, dan moet inhaalrust worden toegekend, volgens modaliteiten die te bepalen zijn bij sectorale of bedrijfs-cao. De meerprestaties kunnen niet worden afgekocht door middel van allerlei premiestelsels. De principes die zitten vervat in cao nr. 76 gelden evenwel alleen voor de toekomst. Ondernemingen of sectoren die reeds eigen compensatieregelingen hebben, kunnen die onverkort verder toepassen.

## **7. Rust**

### **676.**

Behalve in geval van een andersluidende cao moet tussen de beëindiging en de hervatting van de arbeid een rustpauze worden voorzien van minimaal 11 uur (*art. 15*).

### **677.**

Inhaalrust wegens gepresteerde overuren kan worden opgenomen in volledige dagen (*art. 18*).

## **8. Minimale prestaties**

### **678.**

De nachtprestaties mogen niet korter zijn dan de daguurroosters met een minimum van 6 uur (*cao nr. 46 sexies van 9.01.1995*). Afwijkingen zijn mogelijk bij een in het paritair comité goedgekeurde cao.

## BIJZONDERE CATEGORIEËN

### § 1. Jongeren

(art. 2,6-10 bis en 30-34 Arbeidswet, gewijzigd bij W. 21.03.1995)

#### A. Schoolplichtige jongeren

##### 679.

Jongeren zijn voltijds schoolplichtig tot het einde van het schooljaar waarin ze de leeftijd bereiken van:

- 15 jaar, als ze ten minste 2 jaar secundair onderwijs achter de rug hebben;
- 16 jaar in de andere gevallen.

Jongeren zijn deeltijds schoolplichtig tot het einde van het schooljaar in het jaar waarin zij achttien jaar worden.

##### 680.

Gedurende de hele periode van schoolplicht is het verboden jongeren tewerk te stellen, behalve:

- a. in het kader van een contract voor tewerkstelling van studenten, voor jongeren ouder dan 15 jaar die voltijds onderwijs volgen (art. 120 van Wet 3.07.1978 en KB van 19.06.1985, BS 28.06.1988);
- b. voor werkzaamheden die deel uitmaken van de opleiding van jongeren (art. 6);
- c. voor bepaalde activiteiten in de spektakelsector (acteurs, zangers, reclame,...).

Jongeren die onderwijs met beperkt leerplan volgen, mogen deeltijds werken, maar vallen wel nog onder beschermingsbepalingen. Zo wordt de tijd besteed aan het onderwijs met beperkt leerplan of aan een voor de vervulling van de leerplicht erkende vorming, als arbeidsduur beschouwd (art. 19 bis).

#### B. Beschermingsmaatregelen

##### 681.

Jongeren beneden de 18 jaar genieten een aantal specifieke beschermingsmaatregelen, waarvan niet kan worden afgeweken, noch krachtens cao nr. 42, noch krachtens de autonome wet.

### 1. Werktijd

##### 682.

- a. de werktijd is beperkt tot 8 uur per dag en 38 uur per week, inclusief de overuren. Een KB kan die grenzen verleggen tot 10 uur per dag en 50 uur per week bij ongeval of bij dringende werken. De overuren moeten worden gecompenseerd door inhaalrust binnen de week die daar op volgt.

- b. tussen het einde van het werk en de hervatting van het werk moeten minstens 11 uur rust liggen.
- c. het is verboden jonge werknemers zonder onderbreking gedurende meer dan 4 uur en een half te laten werken. Als de arbeidsdag meer dan 4 uur en een half omvat, dan moet minstens 1 uur, respectievelijk 1/2 uur rust worden gegeven, naargelang de arbeidsdag al dan niet 6 uren arbeid overschrijdt. Mits uitdrukkelijk akkoord van het paritair comité kan die rusttijd bij KB tot 1/2 uur worden beperkt als technische redenen dit noodzakelijk maken, bijvoorbeeld bij ploegenarbeid.

## **2. Zondagswerk**

### **683.**

De jonge werknemers kunnen niet worden tewerkgesteld op een zon- of feestdag. Daarenboven moeten zij verlof krijgen hetzij op de zaterdag hetzij op de maandag. Alleen in welbepaalde gevallen kan een afwijking worden toegestaan op dit verbod. Inhaalrust is verplicht, en de weekrust moet minstens 36 opeenvolgende uren omvatten.

## **3. Nachtarbeid**

### **684.**

De jonge werknemers kunnen 's nachts – tussen 20 en 6 uur – niet worden tewerkgesteld. Er zijn in verschillende sectoren en voor verschillende beroepen afwijkingen voor werknemers vanaf 16 jaar. Zo is de arbeid in hotels, restaurants en cafés tot 22 uur toegelaten.

Andere afwijkingen, eveneens beperkt tot de jongeren vanaf 16 jaar, betreffen de ploegenarbeid of de werken die door hun aard niet kunnen worden onderbroken of vertraagd: de grenzen van de nachtarbeid kunnen dan worden verlegd tot 23 en 7 uur of tot 22 en 6 uur.

In geen geval kan de jonge werknemer worden tewerkgesteld tussen 24 uur (middernacht) en 4 uur 's morgens.

## **4. Verbod op bepaalde vormen van werk**

### **685.**

Algemeen beschouwd mogen jonge werknemers geen werk uitvoeren dat hun krachten te boven gaat, dat een risico vormt voor hun gezondheid of hun moraliteit in gevaar brengt (art. 9).

Diverse reglementeringen bevatten specifieke verboden, met name ondergronds werk in mijnen of groeves (art. 8).

## **§ 2. Vrouwen**

### **686.**

Met uitzondering van de maatregelen met betrekking tot het moederschap (zie Fiche 4 *'Geboorte of adoptie van een kind' in thema 3 'Schorsing van de arbeidsovereenkomst' van Deel 2*) schrapte de wetgeving de beschermingsmaatregelen die zich specifiek tot vrouwen richtten, en dan vooral wat nachtwerk betreft (cf. W. 28.04.2010, art. 115-117).

## § 3. Sectorale wetgevingen

---

### 687.

Naast de Arbeidswet regelen enkele andere wetten in bepaalde sectoren sommige aspecten van de arbeidsorganisatie.

a. *de Wet van 6.04.1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken*

Een hele reeks werken die bij de bouwsector horen mogen niet worden uitgevoerd:

- vóór 7 uur en na 18 uur;
- op zaterdag (zie ook *cao van 6.12.1973*);
- op zondag;
- op feestdagen of vervangingsdagen.

De grenzen van 7 en 18 uur worden op 8 tot 12 uur en 12.45 tot 16.45 uur gebracht indien de werkgever het arbeidsreglement niet uithangt op de plaatsen waar de werken worden uitgevoerd (*KB 20.5.1980*). Van die grenzen kan worden afgeweken in het kader van de nieuwe arbeidsregelingen.

b. *de Wet van 16.05.1938 betreffende de arbeidsduur in de diamantnijverheid*

c. *de Wet van 22.12.1936 tot invoering van een vierploegensysteem in de automatische vensterglasbedrijven*

## NIEUWE ARBEIDSSTELSELS

### § 1. Principes

(cao nr. 42 Autonome Wet)

#### 688.

De Wet van 17.03.1987, aangevuld met cao nr. 42 van de NAR, maakt het mogelijk om nieuwe arbeidsstelsels (NATS) in te voeren, om de tewerkstelling te bevorderen en de bedrijfstijd uit te breiden of aan te passen.

Dit systeem stoelt op paritair overleg binnen sectoren en bedrijven. Het komt naast de arbeidsregelingen die reeds door of krachtens de Arbeidswet worden toegelaten. Wanneer de Arbeidswet een bepaalde formule toelaat, kiezen partijen vrij tussen de nieuwe regeling en de procedures van de Arbeidswet.

Het gaat dus niet om een deregulering, maar om een regulering bij collectief overleg i.p.v. bij reglement. In sommige gevallen heeft het systeem een herregulering toegelaten.

### § 2. Toepassingsgebied

#### 689.

De wetgeving is van toepassing in de privésector. Zijn uitgesloten, onder meer:

- de overheidssector (behalve uitzonderingen);
- het gesubsidieerd personeel van het gesubsidieerd vrij onderwijs;

#### 690.

Kunnen worden opgenomen in een nieuw arbeidsstelsel:

- enkel de werknemers die onderworpen zijn aan de bepalingen betreffende de zondagsarbeid en de arbeidsduur of één van beide (*zo is het leidinggevend personeel uitgesloten; zie art. 3 cao nr. 42*);
- enkel vrijwilligers tenzij het NATS op de hele onderneming of op een volledige afdeling ervan betrekking heeft (*art. 5b cao nr. 42*).
- enkel de werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur behalve indien een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor een bepaald werk in de ondernemingen en voor die categorie van werknemers gebruikelijk is (*art. 5a cao nr. 42*).

Opmerkingen:

- een vervangingsovereenkomst is een vorm van arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur;
- de werkgever kan geen beroep doen op uitzendkrachten; enkel werknemers van het bedrijf mogen worden tewerkgesteld in de nieuwe arbeidsregelingen.

## **§ 3. Van welke regels wordt afgeweken in het kader van de nieuwe arbeidsstelsels?**

Bepaalde afwijkingen zijn automatisch van toepassing indien een nieuwe arbeidsregeling wordt ingevoerd.

### **A. Facultatieve afwijkingen**

#### **1. Zondagswerk**

(art. 2,1° Wet 17.03.1987, art. 16, 2e alinea Arbeidswet)

##### **691.**

Het verbod om op zondag werknemers tewerk te stellen kan worden opgeheven. De periode waarbinnen inhaalrust toegekend moet worden, kan worden verlengd (dus tot langer dan 6 dagen).

De inhaalrust moet wel effectief worden toegekend en de duur blijft forfaitair vastgesteld.

#### **2. Nachtarbeid**

(art. 2, 2° Wet 17.03.1987 en Wet 17.02.1997)

##### **692.**

Sinds 8.04.1998 is nachtarbeid mogelijk zowel voor mannen als vrouwen. Voor de sociale omkadering zie hoger.

#### **3. Arbeidsduur**

(art. 2,3° Wet van 17.03.1987)

##### **693.**

De normale grenzen voor de arbeidsduur die zijn vastgesteld bij de wet (8 uur per dag en 40 uur per week of minder) of bij cao, mogen worden overschreden, maar met inachtneming van de volgende voorwaarden:

- indien een absolute daggrens van 12 uur, maar geen absolute weekgrens is voorzien behalve in geval van nachtarbeid, geldt een weekgrens van 50 uur (*cao nr. 46, art. 17*);
- de normale wekelijkse arbeidsduur (40 uur of minder indien cao) moet gemiddeld over een periode van maximaal 1 jaar worden gerespecteerd (*cf. als KB 225 of art. 26 bis*);
- de werknemer mag op geen enkel ogenblik meer dan 65 uur presteren boven de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur; deze correctie is gebaseerd op de regeling voor het verplicht opnemen van inhaalrust (*KB 225 of art. 26 bis*);
- de overschrijdingen van de normale arbeidsduur moeten in het arbeidsreglement worden opgenomen, want het gaat immers niet om overuren. De bedoeling van de nieuwe arbeidstijdregelingen is immers om op georganiseerde wijze nieuwe productiemethoden en een betere werking van de diensten mogelijk te maken. Als de georganiseerde grenzen zoals vastgelegd in het arbeidsreglement overschreden worden, is er sprake van overwerk.



## 4. Feestdagen

(art. 2,5° Wet 17.03.1987)

### 694.

Het gebruik van de afwijking mag het recht van de werknemers op het loon voor 10 feestdagen per jaar niet aantasten.

Indien de nieuwe arbeidsregeling het werken op een feestdag tot gevolg heeft:

- moet de feestdag niet worden vervangen;
- zal de inhaalrust mogen samenvallen met een activiteitsdag (fictieve feestdagen).

Indien de nieuwe arbeidsregeling geen prestatie op feestdagen voorziet, kan worden afgeweken van de verplichting, de vervangingsdagen te bepalen voor de feestdagen die samenvallen met een zondag of een gewone inactiviteitsdag. Voorbeeld: het NATS van een bepaalde afdeling voorziet 4 arbeidsdagen a rato van 10 uur per dag; het normale arbeidssysteem van de andere afdeling voorziet 5 arbeidsdagen van 8 uur. Een werknemer die werkt in het NATS zou aanspraak kunnen maken op (10 uur x 10 dagen) '100 feesturen'; de andere werknemers hebben slechts recht op (8 uur x 10 dagen) 80 'feesturen'. De cao kan daarom bepalen dat de werknemers van het NATS slechts recht hebben op 8 feestdagen van 10 uur. Zodoende hebben alle werknemers recht op 80 'feestdaguren'.

## 5. Bouwwerken

(art. 2,4° Wet 17.03.1987)

### 695.

Er kan worden afgeweken van het wettelijk verbod om bouwwerken uit te voeren buiten de grenzen vastgelegd door de Wet van 6.04.1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken.

## 6. Arbeidsreglement

(art. 5,6° 2e alinea en art. 7 laatste alinea Wet 17.03.1987)

### 696.

Het paritair comité kan een andere procedure voor het wijzigen van het arbeidsreglement opstellen (art. 11 en 12 Wet 8.04.1965).

Bij gebrek aan een sectorale regeling vervangt de arbeidsregeling, voorzien in de speciale cao, vanaf de neerlegging van deze cao, de bestaande arbeidsregeling. Voor de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging volstaat de nieuwe aanvullende procedure van de autonome wet (art. 7; zie verder).

## B. Regels van toepassing bij invoering nieuw arbeidsstelsel

(art. 3 en 4 Wet 17.03.1987):

### 1. Overuren

#### 6997.

Alle uren gepresteerd buiten de in het kader van de nieuwe arbeidsregeling bepaalde uurregeling worden als overuren beschouwd (art. 3 wijkt immers af van de hele §2 van art. 29 van de Arbeidswet).

## 2. Carensdag

**698.**

De carensdag is opgeheven op 1.01.2014 (zie nr.350).

## 3. Feestdagen en klein verlet

Feestdagen (afwijking art. 14 Wet 4.01.1974) en klein verlet (afwijking art. 30 Wet 3.07.1978)

**699.**

Het loon m.b.t. de feestdag of het klein verlet is gelijk aan 1/5 of 1/6 van het gemiddelde weekloon.

## 4. Gewaarborgd loon in geval van ziekte, ongeval of moederschapsrust

**700.**

Het loon dat de werknemer zou ontvangen hebben indien hij normaal zou hebben gewerkt (afwijking art. 56, 2e lid Wet 3.07.1978 stelt dat de afwezige werknemer recht heeft op zijn normaal loon dat wordt berekend volgens de Wet op de feestdagen).

## 5. Betaling van het loon

**701.**

De werknemer zal bij elke betaalperiode aanspraak kunnen maken op een loon dat wordt berekend op basis van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (cf. 9 bis Wet 12.04.1965 op de loonbescherming, dit is dezelfde regel als voor de verlegde grenzen zoals hoger besproken bij de klassieke Arbeidswet).

De werkgever moet ook hier een prestatiestaat opstellen en afgeven aan de werknemer (art. 9 quater, Wet 12.04.1965).

Zoals hoger vermeld is de prestatiestaat een speciaal sociaal document aan de hand waarvan de werknemer precies kan nagaan hoeveel uren hij eigenlijk gepresteerd heeft, wat zijn inhaalrustkrediet is, hoeveel overuren hij gepresteerd heeft, enzovoort.

# § 4. Procedure om nieuwe arbeidsstelsels in te voeren

## A. Binnen het paritair comité

**702.**

Eén van de in het paritair comité zetelende organisaties moet een verzoek tot bespreking van de NATS bij de voorzitter van het paritair comité indienen. Dat verzoek zou moeten vergezeld zijn van een concreet voorstel.

Het paritair comité beschikt over een termijn van 6 maanden (die bij cao kan worden verlengd) om zijn rol te bepalen. De termijn vangt aan wanneer de zaak bij de voorzitter van het paritair comité aanhangig wordt gemaakt. Individuele werkgevers kunnen de bespreking bij het paritair comité niet aanhangig maken. Dit kan enkel de beroepsfederatie. Eens deze termijn om is, kan er op bedrijfsniveau worden onderhandeld, maar dit binnen de grenzen van de sectorale cao, van de autonome wet en van de cao nr. 42.

## B. Binnen het bedrijf

### 1. Schriftelijke informatie

#### 703.

Indien het paritair comité niet heeft verboden gebruik te maken van de autonome wet, moet de werkgever vooraf schriftelijke informatie verstrekken. De informatie handelt over het type van arbeidsstelsel dat de werkgever wenst in te voeren en de motieven die de invoering rechtvaardigen.

De informatie wordt verstrekt aan:

- de OR;
- als er geen OR is, aan de VA;
- als er geen OR of VA is, aan iedere werknemer afzonderlijk.

### 2. Overleg

(art. 8 cao nr. 42, art. 5 en 6 Wet 17.03.1987)

#### a. Het bedrijf heeft een vakbondsafvaardiging

#### 704.

De door het paritair comité bepaalde procedure en inhoudelijke beperkingen moeten worden gerespecteerd.

De invoering van een NATS gebeurt door middel van een door alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties ondertekende cao. Men moet ten minste onderhandelen over de volgende punten:

1. de regeling inzake de organisatie van de arbeidstijd, waaronder:
  - de arbeidsduur, d.w.z. de normale (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur bepalen van de in de NATS tewerkgestelde personen;
  - de werktijden;
  - de rustpauzes: dit zijn de onderbrekingen in de loop van de arbeidsdagen;
  - de rusttijden tussen 2 prestatiedagen.

Bij de klassieke Arbeidswet is er, behoudens voor het paramedisch personeel, de werknemers en de jeugdige werknemers geen expliciete rustpauze voorzien tussen 2 prestatiedagen (zie hoger);

2. de arbeidsvoorwaarden;
3. de weerslag van de nieuwe regeling op de werkgelegenheid; de concrete uitwerking gebeurt op ondernemingsvlak (aanwervingen, vermindering tijdelijke werkloosheid, omzetting van deeltijdse naar voltijdse banen, enz.). De bevordering van de werkgelegenheid is een essentiële voorwaarde om een NATS te mogen invoeren. Hierover moet ernstig worden onderhandeld;
4. de samenstelling van de vakbondsafvaardiging, zodat de werknemers, tewerkgesteld in de NATS, vertegenwoordigd zijn.

#### b. Het bedrijf heeft geen vakbondsafvaardiging

#### 705.

Het invoeren van een NATS gebeurt via een procedure die gelijk is op de klassieke procedure voor de wijziging van het arbeidsreglement (art. 7 Wet 17.03.1987). Het paritair comité oefent een controle uit op de ontwerpen van arbeidsregelingen en kan zo de sector op de voet volgen.

Schematisch verloopt de procedure als volgt:

1. de werkgever bezorgt iedere werknemer afzonderlijk een exemplaar van het ontwerp van wijziging. Dit ontwerp bevat minstens de voor de cao's vereiste gegevens (zie 2e hypothese), behalve m.b.t. de samenstelling van de VA;
2. na deze mededeling beschikken de werknemers over 8 dagen om hun opmerkingen op te tekenen in een speciaal register;
3. de werkgever zendt het dossier naar de voorzitter van het paritair comité;
4. de voorzitter bevestigt de ontvangsten bezorgt de in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties een kopie;
5. gedurende een maand vanaf 4. kunnen de werknemers en de in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties aan de voorzitter hun bedenkingen mededelen;
6. binnen de 8 dagen na het verstrijken van de onder 5. aangegeven termijn meldt de voorzitter de werkgever de eventueel gemaakte bedenkingen; zijn er geen bedenkingen of gebeurt de kennisgeving niet binnen de termijn dan mag het NATS ingevoerd worden;
7. zijn er bedenkingen en werd de termijn voor de kennisgeving nageleefd, dan geeft de voorzitter het dossier aan het paritair comité dat dan over 2 maanden beschikt om het ontwerp eventueel te verwerpen.  
Dit ontwerp kan enkel worden afgekeurd bij meerderheid van stemmen of indien alle leden die hetzij de werkgevers, hetzij de werknemers vertegenwoordigen zich uitspreken over de verwerping ervan. Het paritair comité mag nagaan of het ontwerp van NATS de wettelijke procedures en voorwaarden respecteert (toename van de tewerkstelling, arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur, vrijwilligheid, informatieverstrekking, respect van de wettelijke maximumgrenzen, enzovoort.) Het gaat dus wel verder dan een louter formele controle;
8. de voorzitter stelt de werkgever binnen een termijn van 8 dagen in kennis van de beslissing van het paritair comité;
9. is er geen beslissing tot verwerping of werd ze niet medegedeeld, dan wordt het NATS van kracht.

### 3. Aanpassing arbeidsreglement

#### 706.

Omdat de werknemers betrokken worden bij het opstellen van de NATS (schriftelijke informatie, cao, PC), is het niet meer nodig nog een beroep te doen op de klassieke wijzigingsprocedures (*W. 8.04.1965*).

Indien er een sectorale cao werd afgesloten, zal deze de procedure bepalen.

Bij gebrek aan een sectorale cao wordt het NATS in het arbeidsreglement ingevoerd vanaf de neerlegging van de ondernemings-cao op de griffie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.

Bij afwezigheid van een vakbondsafvaardiging is de procedure zoals voorzien in het vorig nummer van toepassing.

De nieuwe uurroosters moeten dus in de tekst van het arbeidsreglement worden opgenomen en een afschrift moet aan elke werknemer en aan de sociale inspectie worden overhandigd. Elk werkuur dat niet is opgenomen in het arbeidsreglement is een overuur. Overuren zijn slechts in een bepaald aantal gevallen toegelaten.

In het kader van de NATS is het verboden individueel af te wijken van de bepalingen van het arbeidsreglement (wijziging van de klassieke hiërarchie der rechtsbronnen (*W. 5.12.1968*)).

## WELZIJN OP HET WERK

### § 1. Principes

#### 707.

De arbeidsovereenkomst legt de werkgever de verplichting op “er als een goede huisvader voor te zorgen dat de arbeid kan worden verricht in omstandigheden die de veiligheid en de gezondheid van de werknemer niet in gevaar brengen.” (*W. 3.07.1978, art. 20.2°*).

Van zijn kant is de werknemer ertoe verplicht “zich te onthouden van alles wat de eigen veiligheid, die van de collega’s, van de werkgever of van derden in gevaar zou kunnen brengen.” (*W. 3.07.1978, art. 17.4°*).

Deze contractuele verbintenis wordt nader toegelicht, aangevuld en aangescherpt door de wetgeving op het welzijn. Deze wetgeving omvat wat volgt:

- de wet van 4 augustus 1996 ‘betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk’;
- diverse koninklijke besluiten die elk een aspect van de problematiek regelen en samen de ‘Codex over het welzijn op het werk’ vormen.

De ‘Codex over het welzijn op het werk’ moet in de plaats komen van het vroegere ‘Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming’ (ARAB). De overgang van het ene naar het andere is nog niet helemaal voltooid en bepaalde hoofdstukken van het ARAB zijn nog steeds van kracht.

#### 708.

In vergelijking met het traditioneel begrip ‘veiligheid en gezondheid’ houdt ‘welzijn’ ook rekening met de psychische belasting door arbeid, met ergonomie, met milieuvriendelijke maatregelen die de gezondheid van de werknemers beïnvloeden, enz.

Het gaat hierbij om zeer uiteenlopende aangelegenheden, zoals:

- de normen m.b.t. de werkplek (ventilatie, verlichting, temperatuur, netheid, kleedkamers en garderobekasten, wasgelegenheden, refters en verpozingsruimten, toiletten, drankvoorziening);
- bestrijding van hinder op het werk (lawaaï, trillingen, luchtverontreiniging onder meer door tabaksrook);
- normen waaraan machines en uitrusting moeten voldoen;
- wetgeving op werkkledij (*KB 6.07.2004*);

- maatregelen ter voorkoming van het risico op arbeidsongevallen of beroepsziekten, in het bijzonder als gevolg van gevaarlijke chemische stoffen, ioniserende stralingen;
- bescherming tegen ongewenst seksueel gedrag, geweld en pesterijen.

#### **709.**

We gaan hier niet in op alle details van de wetgeving. Er zijn diverse ACV-publicaties beschikbaar waarin veel grondiger wordt ingegaan op de wettelijke bepalingen in verband met welzijn op het werk.

Bepaalde aspecten worden nog in andere fiches van de Wegwijzer Sociale Wetgeving besproken, bijv. in het kader van de moederschapsbescherming of de bescherming van jongeren op het werk. De problematiek van psychosociale risico's op het werk, met name ongewenst seksueel gedrag, geweld en pesterijen wordt in een aparte fiche behandeld.

In onderhavige fiche beperken we ons tot:

- een beknopte beschrijving van de belangrijkste organen die belast zijn met de uitvoering van de regelgeving;
- een toelichting bij de regelgeving omtrent gezondheidstoezicht op werknemers die een rechtstreekse impact kan hebben op de arbeidsovereenkomst.

## **§ 2. Organen belast met het welzijn op het werk**

### **A. Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk**

#### **710.**

Alle werkgevers moeten een dienst voor preventie en bescherming op het werk oprichten, die minstens moet beschikken over een preventieadviseur. In de ondernemingen met minder dan 20 werknemers kan de werkgever zelf deze taak uitoefenen. In de andere ondernemingen wordt de preventieadviseur (of worden de preventieadviseurs in geval er meerdere zijn) aangeduid door de werkgever na akkoord van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk, of bij ontstentenis daarvan, van de vakbondsafvaardiging. Indien de interne dienst niet bij machte is al de door de wetgeving opgelegde opdrachten te vervullen, moet de werkgever een beroep doen op een externe preventiedienst, erkend door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De preventieadviseur vervult zijn opdracht in volledige onafhankelijkheid van de werkgever en de werknemers.

### **B. Comité voor Preventie en Bescherming op het werk**

#### **711.**

Een Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (Comité PB) moet worden opgericht in de ondernemingen met minstens 50 werknemers.

De minister van Werk kan aan een groep van werkgevers toestaan een gemeenschappelijk Comité op te richten.

De bevoegdheden van het Comité PB werden door het KB van 8.02.1993 (*BS 4.03.1993*) en het Vlaamse decreet over de bedrijfsinterne milieuzorg (*Vlaams decreet van 19.04.1995*) ook uitgebreid tot milieuaangelegenheden.

Net zoals de ondernemingsraad wordt het Comité PB samengesteld uit een werknemersdelegatie en een werkgeversdelegatie. De werknemersdelegatie wordt verkozen in het kader van de sociale verkiezingen.

## **C. Arbeidsinspectie**

### **712.**

Inbreuken op de veiligheid of de gezondheid worden vastgesteld door de technische inspectie of door de medische inspectie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

## **§ 3. Arbeidsgeneeskunde: principes en verplichtingen van de werkgever**

### **713.**

Elke onderneming die werknemers in loondienst tewerkstelt moet beschikken over een preventieadviseur (arbeidsgeneesheer). Deze preventieadviseur-arbeidsgeneesheer mag deel uitmaken van het personeel van de onderneming of behoren tot een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Deze externe diensten vervullen enerzijds de opdrachten die vroeger waren toevertrouwd aan de interbedrijfs-geneeskundige diensten en anderzijds nieuwe opdrachten die zijn voorzien door de Wet Welzijn.

### **714.**

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer heeft de volgende opdrachten:

- het gezondheidstoezicht op de werknemers uitoefenen (zie hierna voor meer details);
- bepaalde inenting en opsporingstesten (tuberculine) uitvoeren;
- eventueel andere medische opdrachten.

De reglementering geeft een gedetailleerd overzicht van de kwalificaties en de deontologie die geëist worden van de preventieadviseurs-arbeidsgeneesheren en hun medewerkers. Zij bepaalt onder meer dat de preventieadviseur in geen geval de gegrondheid van de afwezigheden van de werknemer om gezondheidsredenen mag nagaan. Daarentegen mag hij contact opnemen met de behandelende geneesheer om uit te maken of de ziekte geen professionele oorsprong kent, en om zodoende de doeltreffendheid van de preventiemaatregelen te beoordelen, beroepsziekten op te sporen, enz...

De reglementering verduidelijkt eveneens de gegevens die moeten voorkomen in het door de arbeidsgeneesheer bijgehouden dossier, alsook de termijn gedurende welke ze moeten worden bewaard.

Een specifieke wetgeving, die ook in deze Wegwijzer wordt toegelicht voorziet in diverse waarborgen t.a.v. de medische onderzoeken (genetische testen, aidstest, enz...).

## S 4. Gezondheidstoezicht op de werknemers

(KB 28.05.2003, hoofdstuk IV van de Codex over het welzijn op het werk)

### A. Principes

#### 715.

Het gezondheidstoezicht uitgeoefend door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer heeft tot doel zich ervan te vergewissen dat de werknemer geschikt is voor het werk dat hij moet verrichten. De controle gebeurt in het belang van de werknemer zelf, maar ook in het belang van de onderneming (met name de collega's) en van derden (bijv. de klanten van de onderneming).

In tegenstelling tot de controle op de arbeidsongeschiktheid, die elders wordt toegelicht, is het niet de bedoeling na te gaan of een werknemer terecht ziekteverlof heeft genomen. Het is integendeel de bedoeling een werknemer van zijn werk te verwijderen als hij niet geschikt is om het uit te oefenen en een risico vormt voor zichzelf en voor de anderen. De gevolgen van de beslissingen over de arbeidsovereenkomst worden verderop in detail oegelicht.

#### 716.

Het gezondheidstoezicht kan gebeuren op facultatieve basis op initiatief van de werknemer zelf.

Hij kan zich altijd wenden tot de arbeidsgeneesheer voor klachten waarvan hij of de behandelende arts meent dat ze arbeidsgelateerd zijn ('spontane raadpleging'). De arbeidsgeneesheer die een dergelijke aanvraag ontvangt, verwittigt in principe de werkgever, tenzij de werknemer hiermee niet akkoord gaat. Het medisch onderzoek moet plaatsvinden binnen de tien werkdagen na de aanvraag.

De arbeidsongeschikte werknemer kan aan de arbeidsgeneesheer ook een onderzoek vragen met het oog op een eventuele aanpassing van zijn werkpost ('bezoek voorafgaand aan de werkhervatting').

De aanpassing van de 'werkpost' beperkt zich niet tot technische aanpassingen. Het kan ook gaan om de arbeidsvoorwaarden, zoals de taakinhoud, het werkrooster, enz.

#### 717.

Het gezondheidstoezicht is verplicht wanneer de werknemer op bepaalde risicoposten werkt, met name veiligheidsfuncties of functies met verhoogde waakzaamheid, activiteiten met welbepaald risico of activiteiten verbonden aan voedingswaren. Het toezicht omvat:

- a. een gezondheidsbeoordeling voorafgaand aan de tewerkstelling (eventueel voordat de arbeidsovereenkomst wordt gesloten, op voorwaarde dat het om de laatste fase in het aanwervingsproces gaat, met andere woorden dat de overeenkomst wordt afgesloten onder voorbehoud van de beslissing van de geneesheer);
- b. een periodieke gezondheidsbeoordeling (in principe één keer per jaar; een kortere tussentijd kan worden vastgelegd afhankelijk van de aard van de werkpost of activiteit, de gezondheidstoestand van de werknemer of omdat de werknemer behoort tot een risicogroep of afhankelijk van de ongevallen of incidenten die zich hebben voorgedaan);
- c. een onderzoek bij werkhervatting (na een afwezigheid van minstens 4 weken wegens ziekte, ongeval of bevalling; een dergelijk onderzoek kan plaatsvinden na een kortere afwezigheid op vraag van de werknemer of wanneer de arbeidsgeneesheer dit nodig acht). NB: dit onderzoek wordt niet opgelegd voor activiteiten verbonden aan voedingswaren. Zie ook hoger, bezoek voorafgaand aan de werkhervatting.



#### **718.**

De reglementering beschrijft nauwkeurig de procedure om de lijst van risicofuncties en van de eraan onderworpen werknemers op te stellen. De risicofuncties zijn de volgende:

- a. de veiligheidsfuncties, d.i. elke werkpost waar gebruik wordt gemaakt van arbeidsmiddelen, waar motorvoertuigen, kranen, rolbruggen, hijstoestellen van welke aard ook, of machines die gevaarlijke installaties of toestellen in werking zetten, bestuurd worden of nog waar dienstwapens worden gedragen.
- b. de functies met verhoogde waakzaamheid, d.i. elke werkpost die bestaat uit het permanent toezicht op de werking van een installatie en waar een gebrek aan waakzaamheid andere werknemers in gevaar kan brengen.
- c. de activiteiten met een welbepaald risico, d.i. elke activiteit of werkpost die de werknemer blootstelt aan:
  - een identificeerbaar risico voor de gezondheid van de werknemer, te wijten aan de blootstelling aan fysische, biologische of chemische agentia;
  - een identificeerbaar risico op een fysieke of mentale werkbelasting voor de werknemer;
  - een identificeerbaar risico voor psychosociale belasting van de werknemer.
- d. de activiteiten verbonden aan voedingswaren.

#### **719.**

De werknemers die aan bepaalde biologische, fysische of chemische agentia blootgesteld zijn, kunnen – wanneer nodig – na afloop van de blootstelling aan het risico, onderworpen worden aan een 'voortgezet gezondheidstoezicht'. Wat de werknemers betreft die niet langer deel uitmaken van het personeel van de onderneming waar zij werden blootgesteld, bepaalt de reglementering dat het voortgezet gezondheidstoezicht door het Fonds voor beroepsziekten kan worden verzekerd. Bepalingen eigen aan het FBZ zullen moeten uitmaken welke ziekterisico's zullen worden gevolgd, en volgens welke criteria.

#### **720.**

Bijzondere bepalingen voorzien in een risicoanalyse van nachtarbeid (arbeid tussen 20 en 6 uur) en ploegenarbeid (arbeid in ploegen waarbij werknemers na elkaar op dezelfde werkplek werken) en in gezondheidstoezicht op de betrokken werknemers (*KB 16.07.2004*). Deze maatregelen hebben onder meer tot doel de vroegtijdige en omkeerbare gevolgen van nacht- en ploegenarbeid op het spoor te komen. Het gaat hierbij vaak om slaapstoornissen, neuropsychologische stoornissen, gastro-intestinale aandoeningen, cardiovasculaire aandoeningen en fysieke vermoeidheid.

#### **721.**

Bijzondere bepalingen hebben betrekking op het gezondheidstoezicht op de:

- jonge werknemers (*KB 3.05.1999*);
- zwangere werknemers en de werknemers die borstvoeding geven;
- stagiairs, leerlingen en studenten (*KB 2.05.1995*);
- uitzendkrachten (*KB 19.02.1997*);
- PWA-werknemers.

## **B. Onderzoeksprocedure**

#### **722.**

De medische preventieonderzoeken, alsook de inentingen en de tuberculinetests, moeten tijdens de werkuren worden uitgevoerd, en tellen als arbeidstijd. De verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever; de door de reglementering bepaalde praktijken mogen geen uitgaven met zich brengen voor de werknemers.

### **723.**

De reglementering beschrijft omstandig de procedure van medisch onderzoek en de manier waarop het advies of de beslissing van de arbeidsgeneesheer aan de werkgever en de werknemer wordt medegedeeld.

Naargelang van het geval zal de beslissing zijn:

- dat de werknemer geschikt is om het overeengekomen werk uit te voeren, desgevallend mits aanpassing van de arbeidspost;
- dat de werknemer tijdelijk of definitief moet worden overgeplaatst naar een werkpost waarvan de voorwaarden verduidelijkt worden;
- dat de werknemer in ziekteverlof moet worden gesteld;
- dat de werknemer definitief arbeidsongeschikt is.

Specifieke modaliteiten zijn van toepassing voor de verwijdering van zwangere werknemers of van werknemers die borstvoeding geven (*zie de fiche 'Moederschap'*).

### **724.**

In principe is het niet toegelaten de werknemer voor het gezondheidstoezicht op te roepen buiten de werkuren, tijdens een periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst (bijv. ziekte) of tijdens een periode van vrijstelling van arbeid. Als dit principe veronachtzaamd wordt dan is de procedure van generlei waarde en zijn de beslissingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer ongeldig.

Dit principe is echter niet van toepassing op de voorafgaande gezondheidsbeoordeling, noch op het onderzoek voorafgaand aan de werkhervatting.

## **C. Beroepsprocedure**

### **1. Overlegprocedure**

#### **725.**

Indien de beslissing tot gevolg heeft dat de werknemer naar een andere werkpost moet worden overgeplaatst, onderzoekt de arbeidsgeneesheer de mogelijkheden met de werkgever. Indien blijkt dat die mogelijkheden niet voorhanden zijn, stelt de arbeidsgeneesheer de werknemer daarvan in kennis. Behalve als het ging om een voorafgaand onderzoek, beschikt de werknemer over vijf werkdagen om een overlegprocedure aan te vragen tussen de arbeidsgeneesheer en een arts naar eigen keuze. Dit overleg schort de beslissing van de arbeidsgeneesheer op, behalve als het gaat om een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid, een activiteit die blootstelt aan het risico van ioniserende stralingen, in het geval van een zwangere werknemer of een werknemer die borstvoeding geeft en aan een specifiek risico is onderworpen, of als de werknemer een besmettelijke ziekte heeft opgelopen. Indien de artsen het niet eens raken, neemt de arbeidsgeneesheer zijn eigen definitieve beslissing.

### **2. Beroep op de arbeidsinspectie**

#### **726.**

Behalve als het om een voorafgaand onderzoek gaat kan de werknemer bij de medische arbeidsinspectie een beroep instellen tegen de beslissing die hem ongeschikt verklaart of waarbij zijn geschiktheid i.v.m. het uitgevoerde werk wordt beperkt, zelfs als reeds gebruik werd gemaakt van de overlegprocedure. Dit beroep moet binnen zeven werkdagen na de beslissing van de arbeidsgeneesheer worden ingesteld.

### 3. Toestand van de werknemer tijdens de beroepsprocedure

#### 727.

Tijdens de overleg- en beroepsprocedures tracht de werkgever, overeenkomstig de aanbevelingen van de arbeidsgeneesheer, de werknemer zo snel mogelijk een andere activiteit toe te wijzen. De werknemer dient elk werk aan te nemen dat naar het oordeel van de arbeidsgeneesheer bij zijn gezondheidstoestand past. Zolang geen definitieve beslissing is genomen mag hij geen enkele vorm van loonverlies lijden.

### D. Gevolgen van de beslissing

#### 728.

Doorgaans zijn de beslissingen van de arbeidsgeneesheer adviezen.

Het is echter verboden:

- een door de arbeidsgeneesheer ongeschikt bevonden werknemer tewerk te stellen of te blijven tewerkstellen als het gaat om een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid of activiteiten waaraan een risico voor blootstelling aan ioniserende stralingen is verbonden;
- een werknemer aan het werk te stellen of te houden op werkposten die volgens de arbeidsgeneesheer een bijzonder risico inhouden, wanneer het niet mogelijk is haar een andere werkpost toe te wijzen.

De werknemer bij wie de arbeidsgeneesheer een ernstige besmettelijke ziekte heeft vastgesteld dient in ziekteverlof te gaan en onverwijld zijn behandelende arts te raadplegen.

#### 729.

De reglementering legt de werkgever een verplichting tot herplaatsing op, die verwant is met het verbod van discriminatie op grond van de gezondheidstoestand of de handicap.

- a. "De werkgever is ertoe gehouden, de werknemer die definitief ongeschikt is verklaard door een definitieve beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, aan het werk te houden overeenkomstig de aanbevelingen van deze laatste, door hem ander werk te geven, tenzij wanneer dat noch technisch noch objectief mogelijk is of wanneer dat om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist" (*KB 28.05.2003, art. 72*).
- b. De reglementering voorziet eveneens in een re-integratieprocedure voor de werknemer wiens definitieve arbeidsongeschiktheid door zijn behandelende arts werd vastgesteld, ongeacht of hij aan het gezondheidstoezicht onderworpen is. De werknemer dient zijn aanvraag om re-integratie bij de werkgever in door middel van een aangetekende brief, met toevoeging van het attest van zijn behandelende arts. De werkgever laat de werknemer onderzoeken door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. De werknemer heeft het recht te worden gere-integreerd, in voorkomend geval voor een ander of een aangepast werk, behalve als dat "noch objectief, noch technisch mogelijk" is of als dat "niet kan worden geëist om gegronde redenen".

# BESCHERMING VAN DE WAARDIGHEID VAN DE WERKNEMER

## § 1. Bescherming tegen discriminatie op het werk

### A. Algemeenheden

#### 730.

Het niet-discriminatiebeginsel wordt meer en meer als een belangrijke eis naar voor geschoven door de werknemers. Het arbeidsrecht houdt er ook steeds meer rekening mee, onder meer onder invloed van het publiek recht (rechtspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens, van het Hof van Justitie van de Europese Unie, van het Belgische Grondwettelijk Hof).

Het niet-discriminatiebeginsel houdt in dat de beslissingen van de werkgever inzake aanwerving, ontslag, promotiekansen, bezoldiging,... niet mogen gebaseerd zijn op ongeoorloofde - discriminerende - criteria. De eerste bevestiging van dit principe is terug te vinden in de wetgeving op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Nadien was er de gelijkstelling van discriminatie op basis van ras in werksituaties met daden van xenofobie. Nu is er de tendens om het discriminatieverbod uit te breiden (discriminatie verboden op basis van leeftijd, handicap, seksuele geaardheid,...) en zelfs om een algemeen niet-discriminatiebeginsel in te stellen, zonder daarin de criteria te bepalen van wat verboden is. Dergelijk beginsel kan trouwens al worden afgeleid uit een aantal bepalingen van de Belgische grondwet en uit internationale teksten met betrekking tot de rechten van de mens. In het arbeidsrecht wordt het niet-discriminatiebeginsel bijvoorbeeld expliciet bevestigd door cao nr. 38 van de NAR) over selectie- en aanwervingsprocedures. En in toepassing van Europese richtlijnen garandeert een federale wet het algemene niet-discriminatiebeginsel, met name op het vlak van arbeid. Er zijn bovendien ook decreten die datzelfde principe omzetten voor toepassingsgebieden die onder de bevoegdheid van gewesten en gemeenschappen vallen. (Zie ook *W. 5.03.2002 (niet-discriminatiebeginsel ten aanzien van deeltijdwerknemers)* en *W. 5.06.2002 (niet-discriminatiebeginsel ten aanzien van werknemers met arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd)*).

#### 731.

Die tendens om het niet-discriminatiebeginsel uit te breiden wordt soms in vraag gesteld vanuit de vrees dat 'zware' discriminaties, zoals bijvoorbeeld die tussen mannen en vrouwen, hierdoor verwateren. Men zou er integendeel van kunnen uitgaan dat deze tendens de toepassing van het niet-discriminatiebeginsel bevordert. Het principe dreigt inefficiënt te blijven, en zelfs averechts te werken, als het uitsluitend de ene groep tegenover de andere afzet. Als het principe net inhoudt dat de beslissingen van de werkgever moeten gebaseerd zijn op objectieve criteria dan brengt het niet-discriminatiebeginsel ongetwijfeld sociale rechtvaardigheid met zich mee. Uiteraard vindt dat principe niet vanzelf ingang. Het houdt immers een beperking in van de individuele onderhandelingsvrijheid tussen de werkgever en de werknemer. De meeste werkgevers hechten veel belang aan die individuele vrijheid, zeker voor het kaderpersoneel. Het niet-discriminatiebeginsel sluit echter niet uit dat werknemers verschillend worden behandeld, zolang het maar gebeurt op basis van

objectieve criteria: bekwaamheid, 'verdiensten', rendement, beschikbaarheid,... Om ervoor te zorgen dat iedereen gelijk aan de startlijn kan verschijnen, kunnen er vanuit het niet-discriminatiebeginsel ook positieve acties worden opgezet. Het niet-discriminatiebeginsel kan ook een aanzet zijn om na te denken over de criteria die belangrijke ongelijkheden in stand houden (bijvoorbeeld op het vlak van inkomen), ook al zijn de verschillen inzake verdiensten of bekwaamheden vaak marginaal.

## B. Algemeen beginsel van niet-discriminatie

(W. 10.05.2007; zie ook *cao nr. 95 van 10.10.2008*; *Vlaams decreet van 8.05.2002*; *Waals Decreet 6.11.2008*; *decreet Franse Gemeenschap 12.12.2008*; *Brusselse ordonnantie 14.09.2008*)

### 732.

De Wet van 10.05.2007 heeft een grotere reikwijdte dan louter arbeid. Ze omvat ook discriminatie op het vlak van levering van goederen en diensten en deelname aan voor het publiek toegankelijke economische, sociale, culturele of politieke activiteiten. De uitleg hierna beperkt zich tot de materie die binnen het bestek van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving relevant is. Op dit punt zet de wet een Europese richtlijn om (*Richtlijn 2000/78 van 27.11.2000*). Op het vlak van arbeid dekt die een zeer ruime lading: de indienstneming, het ontslag, de verloning, de arbeidsomstandigheden, de aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, enz...

Cao nr. 95 huldigt dezelfde principes inzake arbeidsverhoudingen. De cao wilde beklemtonen dat ook de sociale partners die principes willen behartigen. Technisch gezien voegt de cao evenwel niets toe aan de wet.

Het Vlaamse decreet, de decreten van het Waalse Gewest en van de Franse Gemeenschap, de ordonnantie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest zetten dezelfde principes om, met gelijkaardige sancties, in de bevoegdheidsdomeinen van de deelgebieden (arbeidsbemiddeling, beroepsopleiding, onderwijs, openbaar ambt, enz.).

Hierna beperken we ons tot de inhoud van de federale wet.

### 733.

De Wet van 2007 vervangt de Wet van 25.02.2003 over hetzelfde onderwerp. De belangrijkste wijziging slaat op de discriminaties die de wet wil bestrijden.

Oorspronkelijk had de Wet van 2003 betrekking op een beperkt aantal discriminatiecriteria. Die beperking werd door het Grondwettelijk Hof echter als ongrondwettig bestempeld. Het Hof merkte op dat de wet niet tot doel had een nieuwe definitie van het niet-discriminatiebeginsel op te stellen, maar enkel in procedures en sancties wou voorzien om deze discriminatie een halt toe te roepen. Het Hof zag niet waarom deze middelen ontzegd moesten worden aan de niet in de wet opgenomen discriminaties.

De Wet van 2007 besloot zich te houden aan een beperkt aantal beschermde criteria. Met besluit 64/2009 van 2.04.2009 besloot het Grondwettelijk Hof deze keuze uiteindelijk te aanvaarden, op voorwaarde dat er geen belangrijk discriminatiecriterium werd weggelaten (*zie hieronder*).

Geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag gekoppeld aan een beschermd criterium worden gelijkgesteld met discriminatie. De wet is echter niet van toepassing als de werknemer zich kan beroepen op beschikkingen inzake geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag in het kader van de welzijnswetgeving op het werk (*zie verder in deze fiche*).

**734.**

De beschermde criteria zijn: leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, geloofsovertuiging, levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, een fysieke of genetisch bepaalde eigenschap, sociale herkomst. Naar aanleiding van een besluit van het Grondwettelijk Hof (zie *hierboven*) voegde de Wet van 30.12.2009 daar de vakbondsovertuiging aan toe. Discriminatie tussen mannen en vrouwen en rassendiscriminatie vallen onder een aparte wetgeving (zie *hieronder*).

De wet heeft betrekking op:

- ‘directe discriminatie’, dat wil zeggen “de situatie die zich voordoet wanneer, op basis van een van de beschermde criteria, een persoon minder gunstig dan een andere behandeld wordt, werd of zou worden in een vergelijkbare situatie”;
- ‘indirecte discriminatie’, dat wil zeggen “de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, criterium of handelwijze als dusdanig een schadelijke weerslag heeft op personen voor wie een van de beschermde criteria van toepassing is”.

Onderscheid, direct of indirect, is discriminerend en dus verboden als het niet “wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, en de middelen om dit doel te realiseren gepast of noodzakelijk zijn”.

Over het algemeen is een onderscheid ‘opgelegd door of krachtens de wet’ niet discriminerend, onverminderd de mogelijkheid de geldigheid van de wet (of van de uitvoeringsmaatregelen) ten aanzien van het niet-discriminatiebeginsel aan te vechten, zoals bevestigd is in de Grondwet, het recht van de Europese Unie of de teksten inzake mensenrechten.

**735.**

De wet voorziet in specifieke rechtvaardigingen voor bepaalde vormen van onderscheid:

- a. met betrekking tot personen met een handicap is het discriminerend redelijke aanpassingen van de werkplek te weigeren. Als een redelijke aanpassing wordt beschouwd, een aanpassing die noodzakelijk is en geen onevenredige kost vereist. Een kost is niet onevenredig wanneer hij gedragen wordt door de overheid;
- b. met betrekking tot aanvullende socialezekerheidsstelsels zijn een aantal discriminaties op basis van leeftijd toegestaan, bijvoorbeeld de vaststelling van een toetredingsleeftijd, van een leeftijd voor het verkrijgen van pensioen- of invaliditeitsuitkeringen, de toepassing van het leeftijdscriterium op de bijdragevoet, enz... (zie art. 12 §2);
- c. in openbare of private instellingen met een religieuze of filosofische overtuiging als grondslag is het niet discriminerend onderscheid te maken op basis van de filosofische of religieuze overtuiging, wanneer die een wezenlijke, gegronde en gerechtvaardigde beroepsvereiste vormt. Desbetreffende organisaties hebben bovendien het recht om van personen die voor hen werken te eisen dat ze te goeder trouw en loyaal handelen met respect voor de ethiek van de organisatie.

**736.**

De wet legt geen verbod op ‘maatregelen voor positieve acties’ op, dat wil zeggen maatregelen met het oog op het wegwerken van een “manifeste ongelijkheid”. Die maatregelen moeten evenwel tijdelijk zijn (ze verdwijnen als het doel bereikt is), en mogen “andermans rechten niet onnodig beknotten”.

Dit concept kan bij Koninklijk Besluit uitgewerkt worden, na advies van de NAR.

**737.**

De wet voorziet in diverse strafrechtelijke maatregelen tegen hen die aanzetten tot discriminatie, openlijk hun voornemen tot discriminatie te kennen geven (bijvoorbeeld

in een werkaanbieding) en tegen ambtenaren die zich in de uitoefening van hun ambt schuldig maken aan discriminatie.

### **738.**

Het slachtoffer van discriminatie kan ook burgerrechtelijke sancties invoeren.

De bedingen van een overeenkomst die indruisen tegen de wet zijn nietig. Hetzelfde geldt voor bedingen die bepalen dat men bij voorbaat afziet van de rechten die door de wet gewaarborgd worden.

Men kan zich richten tot de voorzitter van de rechtbank (bijvoorbeeld de arbeidsrechtbank indien het om sociale zaken gaat) om de discriminatie te laten vaststellen en de stopzetting ervan te eisen. De rechter kan bevelen dat zijn beslissing wordt aangeplakt of bekendgemaakt.

Tot slot spreekt het voor zich dat het slachtoffer een vergoeding kan vorderen voor de schade als gevolg van discriminatie.

### **739.**

De bewijslast voor de discriminatie ligt in principe bij de aanklager. Maar indien die "feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie doen veronderstellen", is het aan de verdediger om te bewijzen dat er geen discriminatie heeft plaatsgevonden.

De feiten die een discriminatie kunnen doen veronderstellen zijn met name:

- herhaaldelijke ongunstige behandelingen ten aanzien van bepaalde categorieën personen;
- het feit dat de situatie van de aanklager ongunstiger is dan die van een referentiepersoon;
- de algemene statistieken of 'feiten van algemene bekendheid';
- het aanwenden van intrinsiek verdachte criteria.

### **740.**

De wet bepaalt dat de werknemer die een klacht tegen discriminatie indient, tegen ontslag wordt beschermd.

### **741.**

De vakbonden kunnen naar de rechtbank stappen bij geschillen die gerelateerd zijn aan de toepassing van de wet. Indien het slachtoffer een natuurlijke persoon is, moet die daartoe zijn toestemming geven. Hetzelfde geldt voor diverse andere verenigingen, bijvoorbeeld mensenrechtenorganisaties. Ook het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding valt onder dezelfde regelgeving. Het ACV heeft net als de andere vakbonden, een protocolakkoord gesloten met het Centrum. Krachtens dat akkoord zal het Centrum de door de vakbonden meegedeelde klachten aan een vooronderzoek onderwerpen en kunnen de vakbonden de werknemers, van wie het Centrum stelt dat ze effectief het slachtoffer zijn van discriminatie, in het kader van hun gerechtelijke bijstand verdedigen.

### **742.**

Naast het hierboven beschreven juridische principe voorziet de wet soms in collectieve maatregelen om deze principes effectief te maken. Zo stipuleert cao nr. 104 van 27.06.2012 (*KB 24.10.2012*) dat er een plan moet worden geïmplementeerd voor de tewerkstelling van werknemers ouder dan 45 jaar (*zie ook programmawet 29.03.2012*). De wet bepaalt dat er op interprofessioneel, sectoraal en ondernemingsniveau moet worden onderhandeld over maatregelen ter bestrijding van de loonkloof, met name door de functieclassificatiesystemen genderneutraal te maken (*W. 22.04.2012*)

## C. Gelijke behandeling mannen en vrouwen

(W 12.02.2002; zie ook Vlaams decreet van 8.05.2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt)

### 743.

De gelijke behandeling van mannen en vrouwen wordt door verschillende rechtsnormen bevestigd. Kunnen ter zake worden ingeroepen:

- verschillende bepalingen van het EU-Verdrag (waaronder art. 141) die elke discriminatie verbieden op het vlak van beloning, inclusief op het vlak van de aanvullende sociale zekerheidsvoordelen. Meerdere arresten van het Hof van Justitie van de EU hebben de grenzen van de notie gelijke beloning bepaald;
- cao nr. 25, gesloten in de NAR op 15.10.1975, met betrekking tot de gelijke bezoldiging;
- de Wet van 10.05.2007 'ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen' (niet te verwarren met de algemene wet, uitgevaardigd op dezelfde datum, hierboven uiteengezet).

### 744.

De Wet van 10.05.2007 bekrachtigt, inzake gelijkheid tussen mannen en vrouwen, beginselen en procedures gelijkaardig aan die van de algemene wet van dezelfde datum. *Zie met name, voor wat het onderscheid tussen mannen en vrouwen in verzekeringscontracten en in de aanvullende socialezekerheidsstelsels betreft (in het bijzonder het in aanmerking nemen van de levensverwachting), art. 10 tot 12 van de wet; deze artikels werden gewijzigd door W. 19.12.2012).*

Een 'Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen', ingevoerd bij wet op 16.12.2002, is belast met de opvolging van dit beginsel en beschikt over dezelfde prerogatieven als het Centrum voor Gelijkheid van Kansen. Momenteel bestaat er geen partnerschapsakkoord met de vakbonden.

De wetgeving voorziet ook in collectieve procedures, met name in de OR, het Comité PB, enz. om de loonkloof tussen vrouwen en mannen weg te werken (W. 22.04.2012).

## D. Rassendiscriminatie

### 745.

Discriminatie op basis van 'vermeend ras', huidskleur, afstamming of nationale of etnische afkomst wordt bestraft volgens de Wet van 30.07.1981 ter bestraffing van bepaalde daden die op racisme of xenofobie geïnspireerd zijn.

Oorspronkelijk ging het hier om een hoofdzakelijk strafrechtelijke wet. Voornoemde wet werd substantieel gewijzigd door de Wet van 10.05.2007 die, op het vlak van rassendiscriminatie, beginselen en procedures bekrachtigt die gelijkaardig zijn aan deze in de twee andere wetten van dezelfde datum (eerder al toegelicht).

Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen, dat een protocol heeft met de vakbonden, is belast met de opvolging van de toepassing van deze wet, en heeft met name de macht om rechtsvorderingen in te stellen.



## S 2. Bescherming tegen psychosociale risico's op het werk

*(Wet van 4.08.1996 over het welzijn op het werk, art. 32/1 en volgende, gewijzigd door Wet van 28.02.2014, inwerkingtreding op 1.09.2014; zie ook Wet van 28.03.2014 voor de procedures).*

### A. Algemeenheden

#### 746.

Deze materie heeft deels betrekking op de problematiek inzake pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en geweld op het werk. Dit zijn foutieve inbreuken op de waardigheid van de werknemer. Daarom kaarten we de problematiek in deze fiche aan. We hadden de logica van de regelgeving kunnen volgen en het thema kunnen behandelen in de fiche 'Welzijn op het werk'. Deze fenomenen vormen immers ook een inbreuk op de plicht van de werkgever om het werk te laten uitvoeren in 'behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de gezondheid van de werknemer', net zoals andere 'psychosociale risico's' (stress op het werk, burn-out, enz.).

Deze problemen kunnen te wijten zijn aan fouten of vergissingen van de werkgever of de hiërarchie, bijv. in de organisatie van het werk of het humanresources-beleid, maar kunnen ook eigen zijn aan de aard van het werk of te wijten zijn aan collega's of personen buiten de onderneming (klanten, leerlingen van een school, enz.) waarvoor de werkgever niet rechtstreeks verantwoordelijk is, ook al beschikt hij over bepaalde interventiemiddelen.

De regelgeving legt dus de nadruk op de collectieve maatregelen en onderstreept de rol van het Comité PB, als dat bestaat. In deze Wegwijzer Sociale Wetgeving concentreren we ons eerder op het individuele aspect.

#### 747.

De regelgeving verstaat onder 'psychosociale risico's' "de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden".

De regelgeving schrijft maatregelen voor om deze risico's in kaart te brengen en gepaste preventiemaatregelen te treffen.

Deze maatregelen houden voornamelijk het opstellen van interne procedures op het vlak van psychosociale interventie in. Deze procedures beletten niet dat de werknemer zich rechtstreeks kan wenden tot de werkgever of tot een lid van de hiërarchische lijn, tot een vakbondsafgevaardigde of een afgevaardigde van het Comité PB.

De wetgeving voorziet trouwens ook in interne en externe procedures om een klacht in te dienen in specifieke gevallen van ongewenst seksueel gedrag, pesterijen of geweld op het werk.

Daartoe moet de werkgever een beroep doen op de diensten van een preventieadviseur die daarin gespecialiseerd is. Deze adviseur mag deel uitmaken van de externe dienst voor preventie op het werk, maar mag niet de arbeidsgeneesheer zijn. De werkgever kan ook een vertrouwenspersoon aanwijzen binnen de onderneming.

**748.**

De interne procedures inzake psychosociale interventie kunnen informeel of formeel zijn. De informele procedure bestaat erin een oplossing te zoeken via gesprekken, een interventie bij een derde of een verzoening. Ze kan worden uitgevoerd bij de vertrouwenspersoon, als er een is, of bij de preventieadviseur.

Bij de formele procedure wordt aan de werkgever gevraagd om gepaste collectieve of individuele maatregelen te treffen na analyse van de specifieke werksituatie van de aanvrager. Deze procedure wordt uitgevoerd door de preventieadviseur. De details worden bepaald na instemming van het Comité PB.

## **B. Pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en geweld op het werk**

**749.**

Definities:

- a. **Pesterijen:** "een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer (...) bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die inzonderheid worden geuit in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften". Deze gedragingen kunnen verband houden met criteria die gewoonlijk bedoeld zijn in de antidiscriminatiewetgeving: "leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderexpressie en genderidentiteit". Bij pesterijen die verband houden met dergelijke criteria is er sprake van discriminatie. De specifieke procedures en sancties voor pesterijen, die verderop worden behandeld, treden in de plaats van de algemene procedures en sancties voor discriminatie zoals bedoeld in de vorige paragraaf;
- b. **Ongewenst seksueel gedrag:** "elke vorm van ongewenst verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd";
- c. **Geweld op het werk:** "elke feitelijkheid waarbij een werknemer (...) psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk".

**750.**

Uit deze definities blijkt dat pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en geweld op het werk fouten zijn. Ze worden trouwens strafrechtelijk vervolgd (zie artikels 119 tot 122 van het Sociaal Strafwetboek). De werknemer kan dus een klacht indienen bij het arbeidsauditoraat, dat zal oordelen of er reden is om de dader te vervolgen voor de correctionele rechtbank. De wet betreffende het welzijn voorziet trouwens in specifieke procedures.

**751.**

De werknemer die meent het slachtoffer te zijn van een feit van pesterijen, ongewenst seksueel gedrag of geweld op het werk kan een informele of formele psychosociale interventie vragen zoals we zagen onder punt A.

Hij kan zich ook richten tot de Inspectie Welzijn op het Werk die zal nagaan of de werkgever de regelgeving naleeft.

#### **752.**

De werknemer kan ook een rechtsvordering instellen:

- a. een vordering tot schadevergoeding voor de arbeidsrechtbank. Afhankelijk van wat het slachtoffer kiest, zal de dader worden veroordeeld:
  - tot een vergoeding van de werkelijk geleden schade;
  - tot een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor drie maanden; dit bedrag wordt naar zes maanden gebracht als de feiten bijzonder zwaar zijn, verband houden met een discriminatiecriterium of uitgaan van een persoon die gezag uitoefent over het slachtoffer.
- b. een vordering bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank om een einde te maken aan de feiten van pesterijen, ongewenst seksueel gedrag of geweld.  
Wanneer de aanklager feiten aanvoert die pesterijen, ongewenst seksueel gedrag of geweld doen vermoeden, moet de verdediger het tegendeel bewijzen.

#### **753.**

De vakbonden kunnen, net als elke andere organisatie die de verdediging van slachtoffers van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk als doelstelling in haar statuten heeft opgenomen, ter zake juridische stappen ondernemen.

#### **754.**

Volgende werknemers genieten bescherming tegen ontslag (*zie artikel 32terdecies en de fiche 'Ontslagbescherming' in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*):

- a. de werknemer die een aanvraag tot formele psychosociale interventie indient wegens pesterijen, ongewenst seksueel gedrag of geweld op het werk en de werknemer die optreedt als getuige in een dergelijke procedure;
- b. de werknemer die een rechtsvordering instelt of tegen wie een rechtsvordering werd ingesteld, zoals hierboven beschreven;
- c. de werknemer (die niet noodzakelijkerwijs het slachtoffer moet zijn van de feiten) die een klacht neerlegt bij de Inspectie Welzijn op het Werk, het arbeidsauditoraat, de politie of een onderzoeksrechter, wegens schending van de regelgeving.

## **§ 3. Bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemer**

### **A. Algemeenheden**

#### **755.**

Respect voor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer kan worden beschouwd als een toepassing van de verplichting tot wederzijdse eerbied.

Werknemers zijn – terecht – meer en meer gevoelig voor de nakoming van die verplichtingen, zowel door hun werkgever als door hun hiërarchische oversten als door hun collega's. De technische ontwikkelingen maken immers nieuwe vormen van toezicht op de werknemers mogelijk en roepen dan ook nieuwe vragen op met betrekking tot deze verplichting. Zo wordt doorgaans aangenomen dat het bespieden en af luisteren van de werknemer en het met GPS-systemen opsporen – positie bepalen en opvolgen – waar hij

zich bevindt (sateliettechniek die soms wordt gebruikt in vervoersondernemingen) strijdig kunnen zijn met de verplichting tot eerbied.

#### **756.**

Bepaalde algemene wetgevingen inzake privacy zijn eveneens van toepassing op de arbeidsplaats. Zo is de Wet van 8.12.1992 inzake de verwerking van persoonsgegevens ook van toepassing op bestanden, inzonderheid, computerbestanden, die werkgever over zijn personeel bezit. Dit is onder meer zo wanneer die bestanden arbeidsgegevens registreren (bijv. geautomatiseerde systemen die het arbeidsritme registreren).

Het arbeidsreglement moet de wijzen vermelden waarop het werk wordt gecontroleerd en de rechten en plichten van het toezichthoudend personeel.

Wij bespreken hieronder een aantal specifieke bepalingen over medische onderzoeken in het kader van arbeidsverhoudingen.

## **B. Medische onderzoeken in het kader van de arbeidsverhoudingen**

*(W. 28.01.2003)*

#### **757.**

De biologische tests, medische onderzoeken of mondelinge informatiegaring met het oog op het verkrijgen van medische informatie over de gezondheidstoestand of stamboom informatie van een werknemer of kandidaat-werknemer mogen niet worden verricht om andere redenen dan die welke verband houden met de huidige geschiktheid van de werknemer voor en de specifieke kenmerken van de openstaande betrekking. Krachtens dit beginsel en onder voorbehoud van bij KB uit te maken uitzonderingen zijn met name verboden het voorspellende genetisch onderzoek en de aidstest. Een koninklijk besluit kan het verbod uitbreiden tot andere biologische tests en medische onderzoeken.

#### **758.**

Wanneer de onderzoeken toegestaan zijn voorziet de wet in waarborgen:

- de werknemer of kandidaat-werknemer moet minstens 10 dagen vooraf worden geïnformeerd over het onderzoek en de redenen waarom het moet worden verricht;
- de beslissingen inzake de ongeschiktheid worden genomen overeenkomstig de Wet Welzijn (gezondheidstoezicht op de werknemers);
- de verzameling en de behandeling van de gegevens gebeuren overeenkomstig de wetgeving op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

#### **759.**

De werkgever dient de werknemer of de kandidaat-werknemer in kennis te stellen van de aandoeningen die door de aangeboden of de uitgeoefende functie kunnen verergeren.

#### **760.**

Op de overtredingen op de Wet van 28.01.2003 staan strafsancties. Iedere benadeelde persoon, alsook de vakorganisaties, kunnen rechtshandelingen instellen om de bepalingen van deze wet te doen toepassen.

## C. Camerabewaking op de arbeidsplaats

### 761.

Cao nr. 68, gesloten in de NAR op 16.06.1998 omkadert het gebruik van bewakingscamera's op de arbeidsplaats. De cao beschermt de persoonlijke levenssfeer en de waardigheid van de werknemer wanneer de arbeidsplaats met camera's wordt bewaakt. Dit soort van bewaking moet de uitzondering blijven en is enkel in welbepaalde gevallen mogelijk. De werkgever moet op voorhand overleg plegen over het gebruik van de camerabewaking en het regelmatig evalueren.

## D. Controle van elektronische online communicatiegegevens

*(cao nr. 81 van 26.04.2002)*

### 762.

De werkgever mag de elektronische online communicatiegegevens binnen de onderneming controleren (internet, intranet of andere technieken) in het kader van zijn recht op toezicht. Die controle is evenwel onderworpen aan een aantal principes die geïnspireerd zijn op de Wet op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

Zo is controle enkel mogelijk voor een bepaald aantal doeleinden:

- het voorkomen van ongeoorloofde of lasterlijke feiten;
- de bescherming van de economische, commerciële en financiële belangen van de onderneming
- de beveiliging van het netwerk;
- de naleving van de in de onderneming geldende regels en beginselen inzake het gebruik van onlinetechnologie.

De controle moet proportioneel zijn aan die doeleinden.

Bovendien moet de controle in alle openheid gebeuren (transparantiebeginsel). Daartoe moet de wijze waarop de controle gebeurt vooraf worden besproken in de overlegorganen (OR, Comité PB, VA) en moet de betrokken werknemer daarover individueel worden ingelicht.

### 763.

Indien de werkgever een onregelmatigheid vaststelt of veronderstelt, moet hij een procedure naleven, teneinde de identiteit van de verantwoordelijke persoon of personen te kunnen opsporen. Indien die procedure niet wordt gevolgd, kan de werkgever de gegevens die hij verzameld heeft niet voor het gerecht gebruiken – wat onder andere impliceert dat hij de betrokken feiten niet als dringende reden kan invoeren. Samengevat kan de werkgever de noodzakelijke maatregelen treffen om de verantwoordelijken van onregelmatigheden in verband met de eerste drie doelstellingen van de controle op te sporen. De verdachte werknemer mag zich laten bijstaan door zijn vakbondsafgevaardigde. Indien het gaat om onregelmatigheden in verband met binnen de onderneming gangbare praktijken (de hierboven beschreven vierde doelstelling) moet de werknemer er vooraf van op de hoogte worden gebracht dat, indien de onregelmatigheid zich blijft voordoen, er maatregelen zullen worden genomen om het oneigenlijk gebruik van het netwerk te detecteren. Die verplichting is echter niet van toepassing in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Indien een onregelmatigheid wordt vastgesteld, moet de werknemer om uitleg worden verzocht.

## E. Uitgangscontroles en diefstalpreventie

(Cao nr. 89 van 30.01.2007, KB 25.04.2007)

### 764.

Teneinde de waardigheid en het recht op de persoonlijke levenssfeer van werknemers te beschermen, reglementeert cao nr. 89 de uitgangscontroles van werknemers. Deze controles zijn enkel gericht op het voorkomen of vaststellen van diefstallen. Ze kunnen niet worden aangewend om de arbeidsprestaties te meten of de aanwezigheid van de werknemers te controleren.

Systematische controles zijn uitsluitend toegestaan door middel van elektronische detectiesystemen.

Controles door personen mogen enkel uitgevoerd worden door erkende bewakingsagenten op basis van de wetgeving ter zake (*W. 10.04.1990*), en uitsluitend bij wijze van steekproef (zonder onderscheid te maken tussen de werknemers onderling) of indien er redelijke gronden zijn om diefstal te vermoeden.

In het laatste geval moet de werknemer met de controle instemmen (indien hij niet instemt, kan de controle uitsluitend uitgevoerd worden door een politieagent).

### 765.

De controle moet worden vermeld in het arbeidsreglement (zie de wetgeving ter zake).

Bovendien moet er voorafgaandelijk informatie worden verschaft aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk of, bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis, aan de werknemers.

Daar waar een OR of een Comité PB bestaat, moet uit het verslag van de vergadering blijken dat de informatie verstrekt werd en dat dit onderwerp besproken werd. Is dat niet het geval, dan is het onmogelijk steekproefcontroles uit te voeren.

## F. Preventie van alcohol- of drugsgebruik

(Cao nr. 100 van 1.04.2009)

### 766.

Cao nr. 100, afgesloten in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, kadert hoofdzakelijk in de wet op het welzijn. Ze organiseert een overleg om storingen die te wijten zijn aan het gebruik van alcohol of drugs te bespreken, te voorkomen en te verhelpen. Ze omkadert eveneens de tests voor de opsporing van alcohol of drugs.

### FIGHE 1

# 1

## SANCTIES VAN HET SOCIAAL RECHT

*(Wetboek van sociaal strafrecht – W. 6.06.2010), dat de strafrechtelijke bepalingen vervangt in de verschillende specifieke wetgevingen, alsook de wetgeving betreffende de sociale inspectie en in die met betrekking tot de administratieve boetes in sociale zaken.)*

### § 1. Sociale inspectie

#### 767.

Verskillende inspectiediensten houden toezicht op de toepassing van de sociale wetten. Het 'Toezicht op de sociale wetten', dat onder de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ressorteert, is bevoegd voor praktisch de gehele arbeidsreglementering (loon, arbeidsduur, gelijke behandeling, enz...). Zijn dwingende maatregelen zijn beperkt tot wetgevingen die bestraft worden met administratieve straffen of boetes. Daarnaast kan deze dienst de partijen ook adviseren over de toepassing van gewoon gebiedende voorschriften (bijvoorbeeld inzake de opzegtermijn, en zelfs over de toepassing van de arbeidsovereenkomst). Het 'Toezicht op het Welzijn op het Werk', dat ook onder de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg ressorteert, is bevoegd voor de technische en medische aspecten van de welzijnswetgeving, met inbegrip van bijvoorbeeld bepalingen inzake intimidatie.

De 'Sociale Inspectie' van de FOD Sociale Zekerheid is bevoegd voor de toepassing van de socialezekerheidsreglementeringen, zowel wat betreft de onderworpenheid als de uitkeringen. Heel wat openbare socialezekerheidsinstellingen beschikken over inspectiediensten die belast zijn met de toepassing van hun eigen wetgeving (RSZ: onderwerping; RVA: werkloosheidsreglementering; RJV: jaarlijkse vakantie; RIZIV (Dienst voor administratieve controle; Dienst voor geneeskundige evaluatie en controle); FAO: arbeidsongevallen).

De bevoegdheden van de verschillende federale inspectiediensten worden geregeld door het Wetboek van sociaal strafrecht.

#### 768.

Ook de Gemeenschappen en de Gewesten hebben inspectiediensten voor de materies die hen aanbelangen (bijv. werkvergunningen voor buitenlanders.):

- Wallonië: Direction Inspection de la Division Emploi et Formation professionnelle;
- Vlaanderen: Inspectie Werk en Sociale Economie;
- Brussel: Inspection régional du travail / gewestelijke Arbeidsinspectie;
- Duitstalige Gemeenschap: Departement Werk, Gezondheid en Sociale Zaken.

#### **769.**

De coördinatie tussen de federale en regionale inspectiediensten onderling, met de diverse politiediensten en met de magistratuur (arbeidsauditoraten) wordt, met het oog op de strijd tegen sociale fraude, verzekerd door de volgende instellingen:

a. de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD), die bestaat uit:

- een Algemene Raad van partners, die de verschillende inspectiegroepen, de verschillende betrokken ministeries en openbare instellingen, de federale politie, de magistratuur, en een delegatie van de sociale partners groepeerd. Die algemene raad is vooral een reflectie- en adviesorgaan;
- een federaal Aansturingsbureau.

b. arrondissementscellen;

c. een partnerschapscommissie, belast met de voorbereiding van samenwerkingsprotocollen met beroepsorganisaties van bepaalde sectoren.

## **§ 2. Strafsancties**

---

#### **770.**

Op een groot aantal inbreuken op de sociale wetgeving staan correctionele straffen. Die straffen worden niet door de arbeidsrechtbank uitgesproken maar door een gespecialiseerde kamer van de correctionele rechtbank, die ofwel bestaat uit één rechter, lid van de correctionele rechtbank, die een opleiding in sociaal recht heeft gevolgd, ofwel uit drie rechters, te weten twee rechters van de correctionele rechtbank en een rechter van de arbeidsrechtbank. De arbeidsauditeur neemt het initiatief tot vervolging.

Het 'sociaal strafrecht' maakt voortaan het voorwerp uit van een Wetboek, dat de vele strafrechtelijke bepalingen van de verschillende sociale wetgevingen in een enkele wet omvat.

## **§ 3. Administratieve geldboetes**

---

#### **771.**

De overtredingen in de sociale wetgeving die strafrechtelijk worden gesanctioneerd geven ook aanleiding tot administratieve boetes. Het gaat om boetes uitgesproken door het directoraat-generaal Toezicht op de sociale wetten in het geval waarin de arbeidsauditeur beslist geen vervolging voor de correctionele rechtbank in te stellen. Als de werkgever niet instemt met de beslissing van de inspectie dan kan hij bij de arbeidsrechtbank beroep aantekenen.

Het Vlaamse decreet de dato 30.04.2004 voorziet in een gelijkaardig systeem van administratieve boetes.



## SOCIALE DOCUMENTEN

(KB nr. 5 van 23.10.1978; KB 8.08.1980)

### § 1. Principes

#### 772.

De werkgever moet twee sociale documenten gedurende 5 jaar bijhouden: het personeelsregister en de individuele rekening. De wet heeft een aantal documenten met de sociale documenten gelijkgesteld, inzonderheid de individuele fiche – die in bepaalde sectoren werd opgelegd – waarop het werkrooster wordt vermeld en het schrijven waarbij een studentenovereenkomst wordt vastgesteld. De werkgever die deze verplichting overtreedt, kan worden veroordeeld tot strafsancties en administratieve geldboetes.

Naast de sociale documenten in strikte zin leggen diverse bijzondere wetgevingen eveneens een aantal documenten op. Zo is in toepassing van de wetgeving op de loonbescherming de werkgever ertoe gehouden om de werknemer loonfiches te overhandigen waarin een aantal gegevens die betrekking hebben op het loon (zie fiche over het loon) worden opgenomen. Verschillende socialezekerheidswetgevingen verplichten de werkgever ook om bepaalde documenten op te stellen en te overhandigen aan de werknemers, waarmee die hun rechten op sociale prestaties kunnen laten gelden.

Onder bepaalde voorwaarden kunnen de individuele rekening en de andere documenten met betrekking tot de individuele arbeidsverhouding elektronisch worden bewaard en verzonden (zie W.3.06.2007, art. 16 tot 23).

### § 2. Voornaamste sociale documenten

#### 1. Personeelsregister

#### 773.

Het personeelsregister, dat alle werknemers die in dienst zijn van de onderneming registreert, is een instrument dat zwartwerk helpt tegen te gaan en dat gegevens verschaft over het aantal werknemers, onder meer met het oog op de sociale verkiezingen. Dit document werd vervangen door een elektronisch systeem van onmiddellijke aangifte van aanwervingen (Dimona), dat veralgemeend is per 1.01.2003.

Een vereenvoudigd personeelsregister blijft verplicht voor de werkgevers die werknemers op verschillende plaatsen tewerkstellen.

## 2. Individuele rekening

**774.**

Zie de fiche 'Het loon' in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

## 3. Individuele fiche en sociale identiteitskaart

**775.**

De individuele fiche is een sociaal document dat door de werkgever moet worden overhandigd aan de werknemer. De werknemer moet het bijhouden op de arbeidsplaats. Het document moet onder meer de identiteit van de werknemer, het RSZ-nummer, het nummer van het paritair comité en het precieze werkrooster bevatten.

De werkgever moet een afschrift bewaren in de onderneming zodat de sociale inspectie snel kan controleren of de uurroosters worden gerespecteerd en of het gaat om zwartwerk. Per sector kunnen specifieke modaliteiten worden opgelegd.

Door de Wet van 23.03.1994 (*BS 30.03.1994*) werd de individuele fiche vervangen door de sociale identiteitskaart. In de bouwsector en de aanverwante sectoren werd de sociale identiteitskaart A ingevoerd, in de andere sectoren de sociale identiteitskaart B.

De werkgever die in overtreding is, kan niet alleen beboet worden met geldboetes, maar ook met bijkomende vergoedingen aan de RSZ (*art. 29-33 W. 6.07.1989*).

## BESTRIJDING VAN SLUIKWERK

### § 1. Zelfstandig zwartwerk

#### 776.

De Wet van 6.07.1976 verbiedt een zelfstandig commercieel of artisanal beroep uit te oefenen indien men niet in het handels- of ambachtsregister is ingeschreven of indien men de regels inzake de toegang tot het beroep niet naleeft.

Deze regel geldt niet:

- voor werkzaamheden voor persoonlijke doeleinden uitgevoerd in familieverband voor bloed- of aanverwanten tot de 2de graad;
- voor werkzaamheden die te maken hebben met de bouw, omvorming en inrichting van sociale of ermee gelijkgestelde woningen, uitgevoerd voor rekening van een natuurlijk persoon door bloed- of aanverwanten tot de 4de graad;
- voor werkzaamheden uitgevoerd door erkende socioculturele organisaties en passend in het kader van hun maatschappelijk doel;
- voor dringende werkzaamheden uitgevoerd om dreigende ongevallen te vermijden en voor reddingswerkzaamheden.

De zwartwerker en hij die op zijn diensten een beroep doet, kunnen strafrechtelijk worden vervolgd.

### § 2. Sluikwerk in de bouw

#### 777.

De opdrachtgever of hoofdaannemer van werken in de bouwsector moeten bij het afsluiten van een overeenkomst nagaan of de aannemer of onderaannemer is geregistreerd. Bovendien moet de opdrachtgever of de hoofdaannemer bij elke betaling nagaan of de aannemer of onderaannemer geregistreerd is en schulden heeft bij de RSZ of het Fonds voor Bestaanszekerheid. Desgevallend moet hij de schuld die de (onder)aannemer heeft bij die instellingen, inhouden op de factuur. De RSZ levert een attest af. De raadpleging en attestatie door de RSZ gebeuren eveneens via elektronische weg.

Het Fonds voor Bestaanszekerheid is ertoe gemachtigd de schrapping van het registratienummer van de aannemer te vragen. Die maatregelen zouden kunnen worden uitgebreid tot sectoren die met de bouw verwant zijn (bijv. hout- of metaalbewerking).

## FIGIE 1

# 1

## GESPREKSPARTNERS IN HET OVERLEG

### 778.

De Belgische Grondwet erkent het verenigingsrecht. De Wet van 24 mei 1921 op de vrijheid van vereniging en de IAO-conventies betreffende de vakbondsvrijheid bevestigen het recht om een vakbond op te richten, zijn statuten op te stellen en hem zonder staatsinmenging te doen werken. Iedere persoon mag zich bij een vakbond naar zijn keuze aansluiten; niemand kan echter verplicht worden zich bij een vakbond aan te sluiten. De Belgische wet verbiedt dan ook de – in andere landen gebruikelijke – praktijk om bepaalde voordelen (bijv. het genot van collectieve arbeidsovereenkomsten) voor te behouden aan de georganiseerde werknemers of aan de bij een bepaalde organisatie aangesloten werknemers. Een ‘vakbondspremie’ die een gedeelte van de bijdrage dekt mag echter worden uitgekeerd aan de georganiseerde werknemers.

### 779.

Niet eender welke vakbond kan deelnemen aan het sociaal overleg. Om een versnippering van de syndicale slagkracht en een optimaal functioneren van de overlegkanalen te waarborgen, werden zgn. ‘representativiteitscriteria’ ingevoerd. Daardoor worden enkel de meest representatieve organisaties toegelaten tot het sociaal overleg. *(Deze criteria werden geformaliseerd door art. 2 §4 van de organieke W. 29.05.1952 van de NAR, ingevoerd door W. 30.12.2009).*

Ook de werkgeversorganisaties worden onderworpen aan representativiteitscriteria.

### 780.

Verscheidene overlegorganen werden opgericht om het de werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers mogelijk te maken, elkaar regelmatig te ontmoeten.

Wat de privésector betreft:

- binnen de ondernemingen:
  - de vakbondsafvaardigingen;
  - de ondernemingsraden;
  - de Comités voor Preventie en Bescherming op het werk.
- op sectoraal niveau: de paritaire comités;
- op nationaal intersectoraal niveau:
  - de Nationale Arbeidsraad;
  - de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.
- op het niveau van de deelstaantiteiten.

Deze verschillende organen worden hierna toegelicht.

In de overheidssector wordt het overleg geregeld door de Wet van 19.12.1974, die in 1984 operationeel werd.

# OVERLEG BINNEN DE ONDERNEMING

## § 1. Vakbondsafvaardiging

**781.**

In de particuliere sector bestaat de vakbondsafvaardiging (ook syndicale delegatie genoemd). In principe vertegenwoordigt die de gesyndiceerden van de onderneming. Oprichting, samenstelling, statuut en bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging worden sector per sector bepaald. Wel is er een interprofessionele kaderregeling, cao nr. 5 van de NAR. Deze werd echter niet algemeen verbindend verklaard.

Deze cao nr. 5 omschrijft de bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging als volgt:

- de arbeidsverhoudingen;
- de cao-onderhandelingen;
- de toepassing van de sociale wetgeving, de cao's, het arbeidsreglement en de individuele contracten;
- het recht te worden gehoord door het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger naar aanleiding van collectieve geschillen;
- het recht een werknemer bij te staan bij de indiening van een individuele klacht bij de hiërarchische oversten;
- het recht te worden gehoord naar aanleiding van een individueel geschil dat niet door de indiening van een klacht kon worden opgelost;
- het recht op voorafgaande informatie over veranderingen in de contractuele en gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden.

Drie opmerkingen:

- in bedrijven zonder Comité PB oefent de vakbondsafvaardiging de opdrachten van het Comité PB uit. In dit geval is de syndicale afgevaardigde op dezelfde wijze beschermd als de personeelsafgevaardigde in het Comité PB;
- diverse wetten, besluiten en cao's voorzien eveneens dat de vakbondsafvaardiging bepaalde bevoegdheden van de ondernemingsraad overneemt als er geen OR is;
- de bevoegdheid om cao's te onderhandelen houdt niet de bevoegdheid in om de cao's te ondertekenen: dit komt in principe toe aan de professionele vakbondssecretaris.

## § 2. Ondernemingsraad en Comité voor Preventie en Bescherming op het werk

### A. Ondernemingsraad

**782.**

Een ondernemingsraad (OR) moet worden opgericht in de ondernemingen met minstens 100 werknemers. Specifieke bepalingen voorzien in de handhaving van de ondernemingsraad in de ondernemingen met meer dan 50 werknemers waar vroeger een ondernemingsraad bestond, maar die ingevolge een inkrimping van het personeelsbestand, een splitsing, enz., niet langer de drempel van 100 werknemers

bereiken. Anderzijds kan ook het Comité PB zich van de opdrachten van de OR kwijten in de ondernemingen met meer dan 50 werknemers die bij de vorige sociale verkiezingen de drempel van 100 werknemers bereikten maar waar de OR bijv. bij gebrek aan kandidaten niet werd ingesteld.

De verplichting om een OR in te stellen geldt zowel voor de industriële en handelsondernemingen als voor die van de 'non-profitsector', met uitzondering echter van de aan het vakbondsstatuut van de overheidssector onderworpen ondernemingen.

#### **783.**

De ondernemingsraad bestaat uit een werkgeversafvaardiging en een werknemersafvaardiging. Deze laatste bestaat, volgens de verdeling van de verschillende categorieën binnen de onderneming, uit een afvaardiging van de arbeiders, van de bedienden, van de kaderleden en van de jonge werknemers (van minder dan 25 jaar).

#### **784.**

De ondernemingsraad bezit een aantal beslissingsbevoegdheden, met name:

- de opstelling en de wijziging van het arbeidsreglement;
- de vaststelling van de data van de jaarlijkse vakantie en van de inhaaldagen voor feestdagen;
- het beheer van de sociale werken;
- de aanstelling van een bedrijfsrevisor.

Daarnaast krijgt hij informatie over de sociale gegevens van de onderneming (tewerkstelling, arbeidsvoorwaarden, enz...), maar ook over alle elementen van de context die deze gegevens kunnen beïnvloeden, onder meer de 'economische en Financiële informatie' betreffende de structuur en de werking van de onderneming, de economische en sociale vooruitzichten, enz...

Deze informatie kan aanleiding geven tot een gedachtewisseling en tot overleg. Ze kan ook nuttig zijn voor het overleg op andere niveaus, onder meer ter gelegenheid van onderhandelingen met de vakbondsafvaardiging.<sup>760</sup>

#### **785.**

De op 13.12.1983 in de NAR afgesloten cao nr. 39 voerde een reglementering in met betrekking tot de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën.

## **B. Comité voor Preventie en Bescherming op het werk**

*(W. 4.08.1996 (Wet Welzijn), art. 48 tot 76; KB 25.05.1999)*

#### **786.**

Een Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (Comité PB) moet worden ingesteld in de ondernemingen met minstens 50 werknemers, met uitzondering van de aan het vakbondsstatuut van de overheidssector onderworpen ondernemingen. Deze drempel wordt in bepaalde sectoren tot 20 werknemers teruggebracht (ondergrondse of open mijnen, onderaardse groeven, steenbakkerijen). In de ondernemingen waar de drempel niet bereikt wordt, worden de opdrachten van het Comité PB vervuld door de vakbondsafvaardiging.

**787.**

Het Comité PB bestaat uit een werkgeversafvaardiging en een werknemersafvaardiging. Deze laatste bestaat, volgens de verdeling van de verschillende categorieën binnen de onderneming, uit een afvaardiging van de arbeiders, van de bedienden (die ook de kaderleden vertegenwoordigen) en van de jonge werknemers (van minder dan 25 jaar).

**788.**

Het Comité PB beschikt over een aantal beslissings-, advies-, overleg- en informatiebevoegdheden wat het welzijn op het werk betreft: veiligheid en gezondheid, verfraaiing van de werkplaatsen, enz.

## **C. Sociale verkiezingen**

**789.**

De werknemersafgevaardigden binnen de OR en het Comité PB worden door de werknemers verkozen tijdens sociale verkiezingen die om de vier jaar worden gehouden. De laatste sociale verkiezingen vonden plaats van 7 tot en met 20 mei 2012 (cf. W. 4.12.2007, gewijzigd bij W. 28.07.2011 - 2 teksten).

In enkele sectoren, waar specifieke overlegstructuren bestaan, hebben de vakorganisaties aanvaard geen kandidaten voor te dragen bij de sociale verkiezingen; het betreft hoofdzakelijk de bouwsector en de uitzendbureaus (wat de uitzendkrachten betreft).

## **§ 3. Supranationale instellingen**

### **A. Europese Ondernemingsraad**

(Richtlijn (EEG) 94/95, 22.09.1994; cao nr. 62, 6.02.1996, Richtlijn (EC) 2009/38, 6.05.2009, cao nr. 101, 21.12.2010)

**790.**

Multinationale ondernemingen in Europa zijn verplicht een Europese ondernemingsraad of een andere procedure van raadpleging van of informatie aan werknemers in te stellen. Het betreft alleen ondernemingen en concerns met een 'communautaire dimensie', d.w.z.: ondernemingen met minimum 1000 werknemers in de lidstaten van de EU of de Europese Economische Ruimte en met in minstens 2 lidstaten elk minimum 150 werknemers.

Op initiatief van de centrale directie of van minstens 100 werknemers tewerkgesteld in minstens 2 ondernemingen of vestigingen in minstens 2 lidstaten moet een bijzondere onderhandelingsgroep (BOG) worden ingesteld. Die groep omvat werknemersvertegenwoordigers uit alle betrokken landen en onderhandelt met de centrale directie over de oprichting van een Europese ondernemingsraad of andere manieren van raadpleging en informatie. De partijen zijn grotendeels vrij om te beslissen over bevoegdheidsdomein, samenstelling, taak en werking van de ondernemingsraad. Ze kunnen ook beslissen niet te onderhandelen of onderhandelingen stop te zetten, op voorwaarde dat daarvoor een 2/3de meerderheid voorhanden is binnen de bijzondere onderhandelingsgroep. In dat geval kunnen pas twee jaar nadien nieuwe onderhandelingen worden aangeknoopt. Tenslotte kunnen de partijen beslissen om eenvoudigweg de aanvullende bepalingen van de cao toe te passen.

Deze aanvullende bepalingen worden ook toegepast:

- als de centrale directie er zo over beslist;
- als de directie weigert de onderhandelingsgroep binnen de zes maanden vanaf de aanvraag samen te roepen;
- als de onderhandelingen na 3 jaar nog niet tot een akkoord hebben geleid.

## **B. Europese vennootschap en Europese coöperatieve vennootschap**

*(Wet van 9.05.2008; Europese vennootschap: Verordening (EC) 2157/01 van 8.10.2001, Richtlijn (EC) 186/01 van 8.10.2001, cao nr. 84 van 6.10.2004; Europese coöperatieve vennootschap: Verordening (EC) 1435/03 van 22.07.2003; Richtlijn (EC) 72/03 van 22.07.2003; cao nr. 88 van 30.01.2007).*

### **791.**

In toepassing van de hierboven vermelde Verordening en Richtlijn met betrekking tot het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap (ECV) voorzien cao nr. 84 en cao nr. 88 van de NAR in de oprichting van een speciale onderhandelingsgroep die de betrokkenheid moet bepalen van werknemers in deze vennootschappen, hetzij vanuit nationale organen van ieder van de rechtsconstructies (bijv. de Belgische OR en Comité PB), hetzij vanuit supranationale instellingen.

## **C. Grensoverschrijdende fusies**

*(Richtlijn (EC) 2005/56 van 26.10.2005; cao nr. 94 van 29.04.2009; W. 19.06.2009)*

### **792.**

Wanneer verschillende ondernemingen, opgericht in verschillende landen, beslissen te fusioneren, dan organiseert cao nr. 94, die de inhoud van een Europese Richtlijn omzet:

- de voorlichting van de werknemers over de eigenlijke fusie;
- de instelling van een speciale onderhandelingsgroep, die een akkoord moet afsluiten met het oog op de organisatie van het sociale overleg in het toekomstige bedrijf;
- bij gebrek aan een akkoord, de vertegenwoordiging van de werknemers op basis van bestaande nationale regels (in België bijvoorbeeld de ondernemingsraad, het Comité PB, de vakbondsafvaardiging; in andere landen de deelname van de werknemers in het bestuursorgaan of de raad van toezicht).

De Wet van 19.06.2009 bepaalt dat geschillen hierover een bevoegdheid zijn van de arbeidsrechtbanken.



## OVERLEG BUITEN DE ONDERNEMING

### § 1. Paritaire Comités

#### A. Wat is een paritair comité?

**793.**

In België ligt het zwaartepunt van het sociaal overleg in de particuliere sector, zeker wat het loonoverleg betreft, bij de paritaire comités. Dit zijn paritaire overlegorganen, opgericht voor één bedrijfstak, waarin vertegenwoordigers zetelen van de voor die sector representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties. Voor de werknemers kunnen enkel het ACV, het ABVV en het ACLVB vertegenwoordigers aanduiden, uiteraard in de mate dat ze representatief zijn voor de sector. Het paritair comité wordt voorgezeten door een sociaal bemiddelaar, verbonden aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.

#### B. Oprichting van een paritair comité

**794.**

Een paritair comité wordt opgericht bij Koninklijk Besluit. In dit besluit wordt ook omschreven voor welke ondernemingen en werknemers het bevoegd is. De erkenning van de representatieve organisaties en de benoeming van de leden gebeuren eveneens bij KB. Naargelang de sector is het paritair comité bevoegd voor de arbeiders én de bedienden of alleen voor de arbeiders of alleen voor de bedienden. De paritaire comités worden doorgaans aangeduid door hun volgnummer. Het nummer van de arbeiderscomités begint met een 1 (bijv. 111: metaalbouw; 124: bouw,...); dit van de bediendecomités met een 2 (bijv. 201: zelfstandige kleinhandel, 202: kleinhandel voedingswaren,...); dit van de gemengde comités met een 3 (bijv. 305: gezondheidsinstellingen, 310: banken, 312: grootwarenhuizen,...). Werkgevers die niet aan een specifiek paritair comité kunnen worden toegewezen, worden ondergebracht bij een 'aanvullend paritair comité'. Er zijn twee aanvullende paritaire comités voor bedienden (200: non-profit, 218: nijverheid en handel). Het aanvullend paritair comité voor arbeiders (151) werd in de praktijk niet opgericht. De betrokken arbeiders hangen dus uitsluitend af van het intersectoraal arbeidsrecht (wetgeving, cao's van de NAR,...).

#### C. Hoe wordt bepaald bij welk paritair comité de werkgever hoort?

**795.**

De toewijzing van een onderneming aan een paritair comité gebeurt meestal volgens het principe 'de bijzaak volgt de hoofdzaak': al het personeel van de onderneming ressorteert onder het paritair comité waaronder de hoofdzakelijke activiteit van de onderneming ressorteert. Dus ook het personeel dat werkt aan bijkomstige activiteiten, die onder een ander paritair comité zouden ressorteren als ze de hoofdzakelijke activiteit van het bedrijf waren.

#### **796.**

Als in een sector de arbeiders- en bediendecomités gescheiden zijn, dan kan eenzelfde werkgever onder twee paritaire comités vallen, naargelang de betrokken personeelscategorie. Het onderscheid wordt gemaakt op basis van de werkelijke activiteit, niet op basis van het RSZ-statuut of de naamgeving aan het contract. De paritaire comités zijn overigens niet enkel bevoegd voor de personen met een arbeidsovereenkomst – arbeiders en bedienden – maar ook voor andere personen die onder gezag werken (middenstandsleerlingen, Industriële leerlingen, stagiairs,...).

#### **797.**

Er wordt rekening gehouden met de ‘juridische’ werkgever, niet met de bedrijfseenheid, de economische entiteit, enz. Als er twijfel rijst over welk paritair comité bevoegd is, dan kan het advies worden ingewonnen van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg. Dit advies is echter niet bindend. De arbeidsrechtbank heeft het laatste woord.

## **D. Opdrachten van de paritaire comités**

#### **798.**

In de paritaire comités kunnen collectieve arbeidsovereenkomsten worden afgesloten. De loonbarema's en de arbeidsduur worden in ruime mate bepaald door cao's, die zijn afgesloten in een paritair comité.

De paritaire comités vervullen ook een belangrijke rol bij het voorkomen en bijleggen van geschillen tussen werkgevers en werknemers. In het paritair comité kan een verzoeningsbureau worden opgericht, dat een bemiddeling aanbiedt bij dergelijke conflicten. De te respecteren procedures en werkingsregels worden ofwel in de sectorale cao's vastgelegd ofwel in het huishoudelijk reglement van het paritair comité.

#### **799.**

De paritaire comités kunnen ook Fondsen voor Bestaanszekerheid oprichten voor:

- het financieren en betalen van sociale voordelen aan de werknemers van de sector (aanvullende werkloosheids- of ZIV-uitkeringen, syndicale premie,...);
- het financieren en organiseren van opleidingen voor werknemers, jongeren, werkzoekenden,...;
- het financieren en garanderen van de veiligheid en gezondheid van de werknemers;
- het nemen van maatregelen voor de bevordering van de werkgelegenheid en voor de bevordering van de naleving van de sociale verplichtingen.

De Fondsen voor Bestaanszekerheid zijn gereguleerd door de Wet van 701.1958 en cao nr. 66 van 4.11.1997. Ze worden paritair beheerd. De bijdragen worden door het fonds zelf of door de RSZ geïnd. Het fonds moet de voorziene uitkeringen betalen, ook wanneer de werkgever zijn verplichtingen inzake het betalen van de bijdrage niet heeft nagekomen. De statuten worden bepaald door het paritair comité. Het beheer gebeurt paritair door werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers. De inning van bijdragen gebeurt hetzij door het Fonds zelf, hetzij door de RSZ. Het Fonds is verplicht om de prestaties uit te keren, ook als de werkgever heeft nagelaten zijn bijdragen te betalen.

#### **800.**

Diverse wetgevingen geven aan de paritaire comités nog andere opdrachten, zoals:

- de erkenning van economische of technische redenen voor ontslag van personeelsafgevaardigden en kandidaten sociale verkiezingen;

- de onderhandeling over bepaalde maatregelen van arbeidsflexibiliteit en van bevordering van de werkgelegenheid;
- de organisatie van het industrieel leerlingensysteem.

## S 2. Federaal intersectoraal overleg

### A. Nationale Arbeidsraad

#### 801.

De Nationale Arbeidsraad (NAR) werd door de Wet van 29.05.1952 opgericht als interprofessioneel overlegorgaan. De werknemers worden vertegenwoordigd door het ACV, het ABVV en het ACLVB. De werkgevers worden vertegenwoordigd enerzijds door het VBO, anderzijds door diverse boeren- en middenstandsorganisaties (Boerenbond en Unizo voor Vlaanderen). De non-profit-werkgevers zijn ook aanwezig in de NAR maar ze zijn geen volwaardig lid.

De NAR heeft twee belangrijke opdrachten:

- cao's onderhandelen voor de gehele particuliere sector;  
Elke nieuwe cao krijgt een rangnummer (*bijvoorbeeld cao nr. 17 inzake SWT, enz.*). Wat hoger het nummer is, hoe meer de cao een suppletieve werking en de algemeenverbindendverklaring van cao's, gesloten in een paritair comité, geldt ook voor de cao's van de NAR. Belangrijk is ook dat de rechten die werknemers putten uit een cao van de NAR niet mogen worden ingekort op een lager niveau, ook niet door de paritaire comités, tenzij wanneer de NAR-cao het toelaat.
- advies verlenen aan de nationale regering, hetzij op verzoek, hetzij op eigen initiatief. Die adviezen slaan op haast alle sociale materies in de brede zin (arbeidsrecht, sociale zekerheid, arbeidsgerechten,...). In het kader van de competitiviteitswetgeving moet de NAR de evolutie van de loonkosten en de werkgelegenheid in België en in de buurlanden nagaan.

### B. Centrale Raad voor het Bedrijfsleven

#### 802.

In de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven vindt het overleg plaats tussen de sociale partners over de algemene economische toestand.

De Raad brengt adviezen uit over de economische conjunctuur of over andere onderwerpen.

In het kader van de wetgeving op de vrijwaring van het concurrentievermogen en de bevordering van de werkgelegenheid kreeg de CRB specifieke bevoegdheden:

- samen met de NAR halfjaarlijks rapporteren (vóór 31 januari en 31 juli) over de ontwikkeling van de loonkosten en de werkgelegenheid in België en in de drie buurlanden;
- jaarlijks (vóór 30 september) verslag brengen van de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling in België.

Op basis hiervan worden de onderhandelingsmarges vastgesteld voor de tweejaarlijkse onderhandelingen tussen de sociale partners.

## C. Interprofessionele akkoorden

### 803.

Buiten het overleg binnen de officieel ingestelde organen zijn er regelmatig contacten tussen de werkgevers en de vakorganisaties. Periodiek proberen zij 'interprofessionele akkoorden' te sluiten met een sociale programmatie voor de komende jaren. De interprofessionele akkoorden worden meestal voor een duur van twee jaar gesloten. In tegenstelling tot de cao's hebben de interprofessionele akkoorden geen directe rechtskracht. Hun inhoud heeft de waarde van een aanbeveling ten aanzien van de wetgever of de regering, van een intentieverklaring met het oog op het sluiten van een cao van de NAR, enz...

## § 3. Overlegorganen in gewesten en gemeenschappen

### 804.

Met de staatshervorming werden ook regionale overlegstructuren uitgebouwd. Voor Vlaanderen moeten vooral worden vermeld:

- de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) voor het interprofessioneel overleg;
- het Vlaams Economisch-Sociaal OverlegComité (VESOC) voor het overleg tussen de sociale gesprekspartners en de Vlaamse regering;
- sectorale commissies in de schoot van de SERV voor het sectoraal overleg.

In het Waalse Gewest wordt het overleg tussen de sociale partners georganiseerd in de schoot van het Comité Economique et Social de la Région Wallonne (CESRW). In Brussel is er de Sociaal-Economische Raad van het Brusselse Gewest en BESOC, het overleg tussen de sociale gesprekspartners en de Brusselse regering.

In tegenstelling tot de paritaire comités en de NAR hebben de gewestorganen bij de huidige stand van de wetgeving niet de bevoegdheid om cao's af te sluiten. Hun adviezen kunnen nochtans de basis vormen voor beslissingen van het parlement of de regering van het betrokken gewest. *(Zie ook nr. 34 over de bevoegdheid van de regionale overheden om welbepaalde cao's die in sectorale paritaire organen werden afgesloten algemeen verbindend te verklaren.)*

Op subregionaal vlak zijn er sinds 2005 SERR's (Sociaal-Economische Raad van de Regio, samengesteld uit sociale partners van de streek) en RESOC's (Regionale Economische en Sociale Overlegcomités, met sociale partners en vertegenwoordigers van de lokale besturen en provincies) (*Vlaams decreet 7.05.2004*). Die instanties zijn in de plaats gekomen van de vroegere Subregionale Tewerkstellingscomités (STC's).

## COLLECTIEVE ARBEIDSCONFLICTEN

### § 1. Staking en lock-out

#### A. Staking

##### 805.

Het stakingsrecht werd bekrachtigd door het Europees Sociaal Handvest en door het VN-Pact over de economische, sociale en culturele rechten (*goedgekeurd door de Belgische wet van 15.05.1981*).

Het Europees Sociaal Handvest bevestigt in algemene bewoordingen het recht van de werknemers en van de werkgevers om 'collectieve acties' te ondernemen teneinde hun recht op collectieve onderhandelingen kracht bij te zetten. Bovendien de eigenlijke staking (werkonderbreking) verwijst de term 'collectieve actie' allicht naar andere actievormen, hoewel geen enkele reglementering de aard of de grenzen van die acties verduidelijkt. Sommige acties zijn ongetwijfeld onwettelijk, aangezien ze gepaard gaan met feiten die op zich ook fout zijn (gewelddaden, vernielingen, enz...). Indien de staking daarentegen een drukingsmiddel is dat schade moet berokkenen, zijn de rechtbanken geneigd te overwegen dat dit drukingsmiddel evenredig is met de eisen die het ondersteunt.

De rechtbanken bevestigen dat "het deelnemen aan een staking op zich geen foute daad is" (*Hof van Cassatie, 21.12.1981*). Op zich vormt de staking dan ook geen reden tot verbreking van de arbeidsovereenkomst. Zelfs als de staking vaak ten doel heeft een wijziging van de arbeidsvoorwaarden af te dwingen, getuigt zij evenmin van het voornemen om de arbeidsovereenkomst te verbreken.

Voor de rest reglementeert de Belgische wetgeving het stakingsrecht niet. Collectieve arbeidsovereenkomsten leggen soms bepaalde modaliteiten op, bijv. de voorafgaande indiening van een stakingsaanzegging en van een eisenbundel. Die modaliteiten zijn meestal echter verbintenissen van de vakorganisatie, en geen verplichtingen van de werknemers zelf. Geen enkele voor de werknemers dwingende reglementering voorziet formeel in:

- procedures die bij stakingen moeten worden nageleefd;
- alternatieve acties i.p.v. de staking;
- precieze modaliteiten van het stakingsrecht (piketten, bezetting, enz...);
- doelstellingen waarvoor mag worden gestaakt

Deze feitelijke toestand kan niet in vraag worden gesteld. De staking is een complex fenomeen, dat niet tot formaliteiten en reglementen mag worden herleid. Het behoort in de eerste plaats tot de verantwoordelijkheid van de vakorganisatie om, volgens daartoe uitgewerkte democratische procedures, uit te maken of een staking moet worden uitgeroepen of voortgezet, en erop toe te zien dat ze correct verloopt.

##### 806.

Tijdens de staking wordt de arbeidsovereenkomst geschorst. De werkgever is niet verplicht het loon door te betalen. De vakbonden betalen aan hun leden in staking een stakingsvergoeding die gedeeltelijk deze loonderving compenseert.

Staking wordt met arbeid gelijkgesteld voor de meeste sociale wetgevingen (bijvoorbeeld inzake

jaarlijks verlof, werkloosheid, pensioenen, enz.). Soms zijn aan deze gelijkstelling voorwaarden verbonden (bijvoorbeeld de erkenning door een vakbond). De werknemers die door een staking belet zijn te werken zijn slachtoffer van een overmachtsituatie. Hun arbeidsovereenkomst wordt dus ook geschorst. Als ze daardoor zonder loon vallen, kunnen ze aanspraak maken op werkloosheidsuitkeringen, mits de toelating van het beheerscomité van de RVA. Deze toelating wordt maar verleend als de werknemers geen objectief belang hebben bij de staking, met andere woorden wanneer ze geen deel uitmaken van de bedrijfseenheid in staking. Deze houding wordt verantwoord door de zorg de werkloosheidsverzekering neutraal te houden ten aanzien van het conflict: het patronaal standpunt niet versterken door aan de werkwilligen werkloosheidsuitkeringen te betalen, maar ook het onmogelijk maken dat de vakbond de staking met een beperkte kern militanten voert en de anderen een aanvraag om stempelgeld laat indienen.

#### **807.**

De wet voorziet in diverse maatregelen om te beletten dat stakingen worden gebroken door de aanwerving van nieuwe werknemers:

- het is verboden uitzendkrachten ter beschikking te stellen of te houden van een gebruiker waar er gestaakt wordt; de uitzendkrachten die tewerkgesteld blijven tijdens de staking kunnen de voordelen van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur met de gebruiker opeisen (*cao nr. 47 van de NAR*);
- het is niet toegelaten om een vervangingsovereenkomst te sluiten om een staker te vervangen (*Wet op de arbeidsovereenkomsten artikel 11 ter*).
- in het Vlaamse Gewest mogen kantoren voor arbeidsbemiddeling bij staking geen vervangers bemiddelen.

## **B. Lock-out**

#### **808.**

Tegenover het recht van de werknemer om te staken staat het recht van de werkgever op lock-out, ook 'uitsluiting' genoemd: de werkgever stelt de werknemers tijdelijk niet langer te werk, dit als drukingsmiddel in een sociaal conflict. Het Hof van Cassatie heeft op 7.05.1984 echter strenge eisen gesteld aan de uitoefening van dat recht. Enkel in geval van overmacht of in geval van zware contractuele tekortkoming van de werknemers is een lock-out rechtmatig. Als aan die voorwaarden niet voldaan is, dan kunnen de getroffen werknemers minstens doorbetaling van het loon eisen.

## **§ 2. Preventie en beslechting van collectieve conflicten**

### **A. Verzoening en bemiddeling**

#### **809.**

In België wordt de beslechting van collectieve arbeidsconflicten zoveel mogelijk aan de sociale gesprekspartners toevertrouwd. De paritaire comités worden aangemoedigd om verzoeningsbureaus op te richten. Binnen de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg probeert een corps van sociale bemiddelaars te bemiddelen tussen de partijen. Deze sociale bemiddelaars nemen het voorzitterschap van de paritaire comités waar en kunnen eveneens optreden binnen ondernemingen waar conflicten heersen. Hun aanpak is echter die van de verzoening. Ze mogen hun oplossing niet opdringen, en ook niet als scheidsrechter optreden.

## B. Prestaties van algemeen belang in vredestijd

(W. 19.08.1948)

### 810.

Het stakingsrecht mag geen afbreuk doen aan de uitvoering van een aantal prestaties van algemeen belang.

Het ACV heeft steeds ingestemd met dit principe op voorwaarde dat de prestaties die moeten worden uitgevoerd via paritair overleg worden vastgelegd en dat ze het stakingsrecht niet tot dode letter maken.

In dit opzicht werden er sectorale regelingen uitgewerkt die procedures vastleggen of bepalen welke maatregelen er moeten worden getroffen om

- het werkinstrument te vrijwaren;
- ongevallen te bestrijden;
- tegemoet te komen aan bepaalde vitale behoeften van de economie.

## C. Tussenkost van de rechtbanken in collectieve arbeidsconflicten

### 811.

In plaats van de normale overlegprocedures te volgen wenden de werkgevers zich soms tot de rechtbanken om stakingen te doen ophouden of om ze inefficiënt te maken door bepaalde componenten van de actie te laten verbieden (bijv. de stakingspiketten).

Doorgaans richten zij zich tot de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg, die bevoegd is om in dringende gevallen voorlopige maatregelen te nemen ('in kortgeding'). Aangezien die vorderingen alle huidige, toekomstige en potentiële deelnemers aan de actie treffen, verloopt de procedure vaak zonder tegenstrijdige debatten, en horen de rechters alleen de versie van de werkgever, wat uiteraard zijn invloed heeft op de kwaliteit van de in dat kader genomen beslissingen.

### 812.

Naast deze vragen dient met klem te worden gesteld dat de rechtbank, ongeacht om welk rechtbank het gaat, geen geschikte plaats is om over arbeidsconflicten te beslissen. Enerzijds is het gerecht niet bevoegd om uitspraak te doen over het voorwerp van het conflict. De rechtbanken zijn bevoegd om uitspraak te doen over rechten die wettelijk zijn erkend. Meestal heeft een staking tot doel de bestaande rechten te wijzigen. Anderzijds werkt het gerecht conform een procedure die als dusdanig perfect eerbiedwaardig is, maar die totaal onaanpast is aan de oplossing van een complex arbeidsconflict. Denk bijvoorbeeld aan het feit dat de rechtbank alleen kennis mag nemen van feiten die behoorlijk bewezen zijn. De partijen kunnen dus niet zeggen wat zij werkelijk 'op hun lever' hebben liggen, gewag maken van geruchten, relatiemoeilijkheden, elementen die zich in het verleden hebben voorgedaan en de tradities van het bedrijf, enzovoort. De rechtbank zal dus onvermijdelijk het conflict versnipperen, één of ander element isoleren dat juridisch gevat kan worden, maar dat meestal bijkomstig is ten aanzien van het geheel. Er is geen voorbeeld gekend waar het optreden van het gerecht werkelijk een bijdrage heeft geleverd tot de oplossing van het conflict, ongeacht of het de werkgever gelijk geeft door de staking te verbieden dan wel het standpunt van de werknemers wettigt. De oplossing voor een staking ligt dus niet in juridische procedures, maar in het overleg over de moeilijkheid die eraan ten grondslag ligt, op de daartoe voorziene plaatsen en volgens de daartoe voorziene procedures. In april 2002 hebben de sociale partners de meerwaarde van de overleg- en onderhandelingsstructuren bevestigd en hun leden opgeroepen om die structuren te kiezen boven de gerechtelijke procedures.





## III Sociale zekerheid



Dit deel gaat in op de traditionele luiken van de sociale zekerheid van loontrekken: de kinderbijslag, de ziekteverzekering, de arbeidsongevallen, de beroepsziekten, de werkloosheid en de pensioenen. Daarvoor wordt echter eerst uitgelegd hoe de sociale zekerheid is georganiseerd en hoe ze wordt gefinancierd.

Er wordt ook ingegaan op twee luiken van de sociale bescherming die niet onder de sociale zekerheid in de traditionele zin vallen, maar waarmee loontrekkenden wel kunnen worden geconfronteerd: het stelsel van de tegemoetkomingen aan gehandicapten en het leefloon.

We hebben de jaarlijkse vakantie en het tijdkrediet behandeld in het deel 'Arbeid', hoewel de vakantiefondsen die het vakantiegeld van de arbeiders betalen sociale-zekerheidsinstellingen zijn, en de onderbrekingsuitkeringen die worden uitbetaald tijdens periodes van tijdkrediet, worden betaald door de RVA.

## ORGANISATIE

### § 1. Wat is de sociale zekerheid?

#### 813.

In algemene zin is de sociale zekerheid een geheel van voorzieningen die voordelen waarborgen aan personen die het hoofd moeten bieden aan bepaalde omstandigheden.

In haar gangbare betekenis in België betreft de sociale zekerheid vier grote sectoren:

- de kinderbijslag;
- de verplichte verzekering geneeskundige verzorging en uitkeringen, die voorziet in de terugbetaling van medische kosten en in vergoedingen bij ziekte, invaliditeit of moederschap;
- de pensioenen;
- de werkloosheid.

Het beroepsrisico (arbeidsongevallen, beroepsziekten) is gedeeltelijk opgenomen in de sociale zekerheid, maar zijn financiering en zijn uitkeringen vertonen diverse bijzondere kenmerken.

De Belgische socialezekerheidsregeling stoelt tegelijk op de idee van de verplichte verzekering en op die van de solidariteit. De sociale gesprekspartners zijn bij haar beheer betrokken.

Bijstandsregelingen bieden een dekking aan wie geen sociale zekerheid in de strikte zin geniet. Sommige van die regelingen maken organisch deel uit van de sociale zekerheid (stelsel van de gewaarborgde kinderbijslag; inkomensgarantie voor bejaarden). We lichten ze toe in de fiches gewijd aan de desbetreffende takken van de sociale zekerheid. Andere regelingen maken geen deel uit van de sociale zekerheid (sociale reclassering en uitkeringen aan gehandicapten; leefloon; maatschappelijk welzijn). Ze worden in een afzonderlijke fiche behandeld.

#### 814.

Wat de rechten op sociale zekerheid betreft, valt de Belgische bevolking uiteen in drie grote socio-professionele groepen:

- de **loontrekkenden** zijn gedekt voor de vier bovenvermelde takken. De meesten vallen onder de algemene regeling, die de grote meerderheid van de werknemers uit de privésector en een belangrijk deel van het personeel van de overheidssector groepeerst. De zeelieden ter koopvaardij behouden een bijzondere regeling wat de geneeskundige verzorging en de werkloosheid betreft. Buiten de wettelijke sociale zekerheid bestaan er overigens heel wat aanvullende voorzieningen op het niveau van de sectoren (fondsen voor bestaanszekerheid) of van de ondernemingen.

- de **zelfstandigen** genieten een dekking inzake kinderbijslag, geneeskundige verzorging, ziekte, invaliditeit, moederschap en pensioenen. Bij arbeidsongeval of beroepsziekte krijgen ze geen specifieke uitkeringen, maar enkel de gewone uitkeringen van de verzekering geneeskundige verzorging en vergoedingen. In geval van faillissement genieten ze beperkte uitkeringen, maar zijn ze niet gedekt tegen andere gevallen van werkloosheid. De verplichte dekking van de zelfstandigen is beperkter dan die van de loontrekkenden; de bijdragen van de zelfstandigen zijn trouwens veel lager dan die van de loontrekkenden, en hun regeling voorziet in minder solidariteitselementen dan die van de loontrekkenden. Als ze daartoe de middelen hebben kunnen ze nochtans voor aanvullende dekkingen zorgen, waarvan sommige fiscaal worden aangemoedigd of medegefinancierd door de Staat.
- het **personeel van de overheidsdiensten** (met inbegrip van de leerkrachten van het vrij onderwijs) is onderworpen aan de algemene regeling van de loontrekkenden wat de geneeskundige verzorging betreft. Zolang de ambtenaren niet definitief benoemd zijn, blijven ze eveneens onderworpen aan de regeling van de loontrekkenden wat de werkloosheid, de vergoedingen en de pensioenen betreft. Wanneer ze definitief benoemd zijn, zijn die risico's gedekt in het kader van hun statuut. In bepaalde gevallen van verbreking van hun overeenkomst kunnen zij echter werkloosheidsuitkeringen of ziektevergoedingen genieten ten laste van de regeling van de loontrekkenden. Wat de kinderbijslag, de arbeidsongevallen en de beroepsziekten betreft, genieten de ambtenaren gelijkaardige uitkeringen als die van de loontrekkenden, maar dan ten laste van hun werkgever.

#### 815.

De wetgeving betreffende de jaarlijkse vakantie maakt traditioneel eveneens deel uit van de sociale zekerheid: beide wetgevingen hebben hetzelfde toepassingsgebied, en het vakantiegeld van de arbeiders wordt uitgekeerd door kassen, die socialezekerheidsinstellingen zijn. De materie van de jaarlijkse vakantie ressorteert echter meer onder het arbeidsrecht en werd daarom reeds in Deel 2 toegelicht.

Om praktische redenen is de instelling die de socialezekerheidsbijdragen int eveneens belast met de inning van diverse andere bijdragen, bijv. de bijdragen bestemd voor de financiering van het betaald educatief verlof, van het Fonds voor sluiting van ondernemingen, enz.

## § 2. De instellingen van de sociale zekerheid

#### 816.

Wat de werknemers uit de privésector betreft, ziet het organisatieschema van de sociale zekerheid er uit als volgt:

- a. de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) is belast met de inning van de sociale bijdragen. Hij verdeelt de opbrengst van die bijdragen, alsook de andere globale middelen van de sociale zekerheid, tussen de verschillende sectoren. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten (RSZ-PPO) speelt dezelfde rol voor wat betreft de gemeenten, de provincies en de instellingen die ervan afhangen;
- b. de sector van de kinderbijslag wordt beheerd door de Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers (RKW) in afwachting dat de Gemeenschappen, die sinds de zesde staatshervorming voor de sector bevoegd zijn, hun eigen instellingen oprichten. De uitkeringen worden betaald door dit organisme, ofwel door erkende vrije kinderbijslagfondsen, gekozen door de werkgever;
- c. de verzekering geneeskundige verzorging en vergoedingen wordt beheerd door het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV). De uitkeringen worden

- betaald door de ‘verzekeringsinstellingen’: de ziekenfondsen, de zorgkas van de NMBS of de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (HKZIV);
- d. de werkloosheidssector wordt beheerd door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA). De uitkeringen worden betaald door ‘uitbetalingsinstellingen’: de vakorganisaties of de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen (HKW);
  - e. het pensioenstelsel wordt beheerd door de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP). Deze instelling is eveneens belast met de betaling van de uitkeringen;
  - f. het stelsel van de arbeidsongevallen wordt beheerd door privéverzekeraars. De controle op de sector, en de betaling van bepaalde uitkeringen, worden verzekerd door het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO);
  - g. het stelsel van de beroepsziekten wordt beheerd door het Fonds voor Beroepsziekten (FBZ), dat eveneens instaat voor de betaling van de uitkeringen;
  - h. het vakantiegeld van de arbeiders wordt betaald door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV) of door vakantiekassen die door de werkgever gekozen worden. De RJV staat eveneens in voor de controle op de sector.

### **S 3. Betrekkingen tussen socialezekerheidsinstellingen en sociaal verzekerden**

#### **A. Behartiging van de rechten van de sociaal verzekerden en administratieve doorzichtigheid**

##### **817.**

De afgelopen jaren werd de wetgeving zich in toenemende mate bewust van het belang van bestuurlijke doorzichtigheid en van regels voor goed bestuur. Ze geeft met andere woorden blijk van gevoel voor correcte betrekkingen tussen bestuur en bestuurd.

Een aantal wetten zijn algemeen van toepassing op alle federale besturen, ook die met betrekking tot de sociale zekerheid:

- Wet van 29.07.1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen;
- Wet van 8.12.1992 betreffende de bescherming van het privéleven ten opzichte van de verwerking van persoonlijke gegevens; de wet heeft ook een afgeleide reglementering met zich mee gebracht;
- Wet van 11.04.1994 betreffende de openbaarheid van bestuur;
- Wet van 22.03.1995 tot instelling van federale ombudsmannen.

In het Staatsblad van 22.01.1993 verscheen het ‘Handvest van de gebruiker van de openbare diensten’. Het betreft een omzendbrief, geen wet. De tekst geeft de principes van goed functioneren volgens dewelke een openbaar bestuur geacht wordt te handelen. Niet-naleving van bedoelde principes mag als een tekortkoming worden beschouwd.

##### **818.**

Met betrekking tot de sociale zekerheid moet melding worden gemaakt van de Wet van 15.01.1990 houdende de oprichting en de organisatie van een Kruispuntbank van de sociale zekerheid. In toepassing van die wet werden de regels vastgelegd die moeten worden nageleefd bij de verwerking van sociale gegevens (in het bijzonder elektronische verwerking) bijvoorbeeld: de mate waarin gegevens aan derden kunnen worden meegedeeld.

**819.**

En dan is er ook nog en vooral het 'Handvest van de sociaal verzekerde' (*Wet van 11.04.1995, van kracht per 1.01.1997*).

Het Handvest is van toepassing op de sociale zekerheid in ruime zin, met inbegrip van de bijstandsregelingen (leefloon, tegemoetkoming aan gehandicapten), ambtenarenpensioenen, enz. Het bepaalt een aantal regels, bijvoorbeeld voor de motivering van beslissingen omtrent de sociale zekerheid, de terugvordering van onverschuldigd betaalde bedragen, de voorzieningstermijnen, enz. Het verplicht de administraties inlichtingen te verstrekken en raad te geven en zich daarbij in 'klare taal' uit te drukken.

## **B. Informatisering van de sociale zekerheid**

**820.**

De administratieve verplichtingen van de werknemers en de werkgevers ondergaan thans een belangrijke wijziging, te wijten aan de informatisering van de sociale zekerheid.

Verder in deze fiche lichten we de 'onmiddellijke aangifte van tewerkstelling' (Dimona) en de 'multifunctionele aangifte' (DMFA) toe, die slaan op de betrekkingen tussen de werkgever en de RSZ, maar eveneens hun weerslag hebben op de vaststelling van de rechten van de sociaal verzekerden.

De aanvraagformulieren voor uitkeringen worden geleidelijk vervangen door een 'aangifte van sociaal risico' die op termijn elektronisch zal kunnen gebeuren.

De elektronische identiteitskaart dient voortaan als identificatiekaart voor de terugbetaling van geneeskundige verstrekkingen (*zie het thema 'Ziekteverzekering'*).

## FINANCIERING

**§ 1. Gewone bijdragen op het loon van de werknemers****821.**

De voornaamste inkomstenbron van de sociale zekerheid zijn momenteel de bijdragen geïnd op de lonen van de werknemers en bijdragen ten laste van de werkgevers. De tabel hierna vermeldt de bijdragevoet voor de verschillende sectoren van de sociale zekerheid. De differentiëring per sector speelt mee om de bijdragevoet te bepalen die betaald moet worden voor de gedeeltelijk aan de sociale zekerheid onderworpen werknemers (onder meer het personeel van de overheidssector). Ze blijft echter zonder gevolgen voor de eigenlijke financiering van de sectoren: de verschillende bijdragen worden geglobaliseerd, en hun inbreng wordt verdeeld volgens de behoeften van de verschillende sectoren.

Deze verdeling gebeurt jaarlijks bij Koninklijk Besluit, na advies van het 'comité voor het globaal beheer van de sociale zekerheid'. Dit comité, dat binnen de RSZ zetelt, groepeerde de sociale partners en een regeringsafvaardiging; een afvaardiging van de ziekenfondsen zetelt er ook met raadgevende stem.

**822.**

Naast de globale bijdrage bestaan er nog verscheidene bijzondere bijdragen.

Wat de arbeiders betreft, is er de bijdrage bestemd voor de financiering van het vakantiegeld: 16,27%. 6,00% wordt per kwartaal betaald, samen met de andere RSZ-bijdragen. De resterende 10,27%, opgenomen in een debetbericht, moet in de loop van de maand april betaald worden.

Wat de arbeidsongevallen betreft, dekt de RSZ-bijdrage uitsluitend de uitkeringen ten laste van het Fonds voor Arbeidsongevallen. De aan de verzekeraar te betalen premie komt niet voor in de tabel.

Op de percentages in de tabel (zie *nr. 824*) kunnen verminderingen worden toegestaan. Verminderingen van patronale bijdragen maken deel uit van verschillende banenplannen. Ook de persoonlijke bijdrage van de werknemer kan worden verminderd, als het gaat om lage lonen. Al die maatregelen worden in Deel 4 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving besproken.

**823.**

De RSZ int diverse bijdragen die niet dienen om de sociale zekerheid te financieren. Hiervoor verwijzen we naar de toelichting in de desbetreffende delen:

- betaald educatief verlof: zie *Deel 2 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*;
- Fonds voor sluiting van ondernemingen: zie *Deel 2 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*;
- de bijdrage 'risicogroepen', die deel uitmaakt van het werkgelegenheidsbeleid, wordt in Deel 4 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving toegelicht.

De meeste bedrijfssectoren hebben de RSZ belast met de inning van de bijdragen voor de fondsen voor bestaanszekerheid.

Het betreft sectorale fondsen die instaan voor de toekenning van bepaalde sociale voordelen

(aanvullende socialezekerheidsvoordelen, vakbondspremies, eindejaarspremies,...). Die bijdragen komen evenmin in de tabel voor.

We verwijzen naar de commentaar in de desbetreffende delen van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving wat betreft:

- de bijdrage voor de tewerkstelling van niet onderworpen studenten (*Deel 2*);
- de solidariteitsbijdrage op de winstdeelnemingen (*Deel 2*);
- de bijdragen op de brugpensioenen (*Thema 6 hierna*);

## 824.

Bijdragen geïnd door de RSZ, in %

	Werknemer	Werkgever
<b>Globale bijdrage <sup>(1)</sup></b>	<b>13,07</b>	<b>24,77</b>
Pensioenen	7,50	8,86
Gezondheidszorg	3,55	3,80
ZIV-uitkeringen	1,15	2,35
Werkloosheid	0,87	1,46
Kinderbijslag	-	7,00
Arbeidsongevallen (FAO) <sup>(2)</sup>	-	0,30
Beroepsziekten	-	1,00
<b>Andere financiering SZ</b>		
Loonmatiging	-	7,48
Werkloosheid <sup>(3)</sup>	-	1,69
Tijdelijke werkloosheid, oudere werklozen <sup>(4)</sup>	-	0,10
<b>Buiten financiering SZ</b>	-	
Jaarlijkse vakantie arbeiders <sup>(5)</sup>	-	16,27
Betaald educatief verlof	-	0,04
Begeleiding van werklozen	-	0,05
Kinderopvang	-	0,05
Sluitingsfonds <sup>(6)</sup>	-	0,25, 0,29 of 0,01
Sluitingsfonds bijzondere bijdrage <sup>(7)</sup>	-	0,22
Arbeidsongevallen <sup>(8)</sup>	-	0,02
Asbestfonds	-	0,01

(1) Bijdrage voor werknemers onderworpen aan alle sectoren van de sociale zekerheid. De percentages per sector, in het vervolg vermeld, gelden voor de bijdrageberekening voor werknemers die gedeeltelijk zijn onderworpen.

(2) Bijdrage voor FAO; omvat niet de verzekeringspremie.

(3) Of 1,60 + loonmatiging. Bijdrage verschuldigd door de ondernemingen met minstens 10 werknemers.

(4) Bijdrage bestemd voor de financiering van de tijdelijke werkloosheid en van de anciënniteitstoeslag voor oudere werklozen. Niet voor bedrijven die gebonden zijn door een plan dat een inspanning van minstens 0,20% voor risicogroepen of mensen in begeleidingsplan omvat.

(5) 6% te betalen met de trimestriële bijdrage, 10,27% één keer per jaar.

(6) 0,25% door industriële of handelsbedrijven met minder dan 20 werknemers; 0,29% door industriële of handelsbedrijven met 20 werknemers of meer; 0,01 door non-profit.

(7) Bijdrage bestemd voor de financiering, door het Fonds Sluiting van Ondernemingen, van sommige dagen tijdelijke werkloosheid. Ze is door alle werknemers verschuldigd.

(8) Bijdrage te betalen door de werkgevers onderworpen aan de Wet van 10.04.1971 over arbeidsongevallen (privésector), die geacht wordt hen te responsabiliseren voor de onderaangifte van arbeidsongevallen (W. 23.12.2009, van kracht op 1.01.2010).

## **§ 2. Andere bijdragen**

### **A. Bijdragen ten laste van de werknemers**

#### **1. Bijzondere socialezekerheidsbijdrage**

*(Programmawet 30.03.1994)*

**825.**

De hoogte van de bijzondere bijdrage hangt af van het belastbaar inkomen van het gezin en wordt berekend door de belastingadministratie. Bij wijze van voorschot op deze bijdrage verricht de werkgever een inhouding op het loon van de werknemers en stort die aan de RSZ. Indien het definitieve bedrag van de bijdrage lager is dan de inhouding, wordt het teveel door de fiscus teruggestort als een teveel aan bedrijfsvoorheffing. Indien het hoger is dan de inhouding, wordt het samen met de inkomensbelasting ingekohierd. Het maandbedrag van de RSZ-inhouding vind je terug in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

#### **2. Dubbel vakantiegeld**

**826.**

Het dubbele vakantiegeld is geen loon in de zin van de wetgeving op de sociale zekerheid. Niettemin is het onderworpen aan een werknemersbijdrage, gelijk aan de persoonlijke socialezekerheidsbijdrage (13,07%). Deze bijdrage wordt ingehouden door de vakantiekas (arbeiders) of door de werkgever (bedienden). Deze regel heeft betrekking op het vakantiegeld in het kader van de wetgeving van de privésector.

### **B. Bijdragen ten laste van de werkgevers**

#### **1. De loonmatigingsbijdrage**

*(W. 29.06.1981, art. 38, §3bis)*

**827.**

De loonmatigingsbijdrage vloeit voort uit de omzetting in een bijdrage van drie 'indexsprongen' die de werknemers tussen 1984 en 19 87 opgelegd kregen. Deze bijdrage heeft de vorm van een werkgeversbijdrage van 5,67%, verhoogd met de gewone werkgeversbijdragen. De bijdrage is m.a.w. gelijk aan 7,48% van het brutoloon.

#### **2. Bijdrage op de extralegale pensioenen**

*(W. 29.06.1981, art. 38 §3ter)*

**828.**

Een bijdrage van 8,86% wordt geheven op de stortingen van de werkgever om extra legale voordelen toe te kennen op het gebied van het pensioen en het voortijdig overlijden.



Indien het voordeel rechtstreeks door de werkgever wordt betaald, volstaat het te verwijzen naar het voordeel of naar het gedeelte van het voordeel dat betrekking heeft op de dienstjaren vanaf 1.01.1989.

### 3. Bedrijfswagens

(W. 29.05.1981, art. 38 §3quater, van kracht 1.01.2005)

#### 829.

De werkgever die een voertuig ter beschikking stelt van zijn werknemer voor niet strikt beroepsmatig gebruik moet een solidariteitsbijdrage betalen, zelfs indien de werknemer financieel bijdraagt in de aankoop of het onderhoud van de wagen.

Deze bijdrage wordt berekend aan de hand van het CO<sub>2</sub>-uitstootgehalte van het voertuig, zoals vermeld op het gelijkvormigheidsattest of in de gegevensbank van de dienst voor inschrijving van de voertuigen (DIV). Het tarief is verschillend voor benzinevoertuigen, dieselvoertuigen en LPG-voertuigen. De regelgeving bepaalt het in aanmerking te nemen uitstootgehalte wanneer het reële gehalte niet gekend is. Voor een benzine- of dieselmotor mag de solidariteitsbijdrage niet minder zijn dan 25,10 euro per maand (1.01.2015). Deze minimumbijdrage is ook van toepassing op elektrisch aangedreven voertuigen.

## C. Bijdragen op socialezekerheidsuitkeringen

#### 830.

Op de meeste socialezekerheidsuitkeringen zijn geen sociale bijdragen verschuldigd. De gelijkstellingen die de sociale uitkeringstrekkers genieten in de andere sectoren van de sociale zekerheid vereisen geen bijdrage, noch door de uitkeringstrekker, noch door een derde.

In afwijking van dit principe:

- zijn vergoedingen voor arbeidsongevallen en beroepsziekten net als lonen onderhevig aan een persoonlijke bijdrage aan de RSZ;
- is er op de pensioenen een sociale bijdrage verschuldigd. Die bijdrage wordt toegelicht in thema 7 'De pensioenen' van Deel 3 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

#### 831.

Omdat de aanvullende socialezekerheidsuitkeringen geen loon zijn, volgens de wet op de sociale zekerheid, worden er normaal geen sociale bijdragen van afgehouden.

Werkgeversbijdragen zijn daarentegen verschuldigd:

- op de aanvullende SWT-vergoedingen of bepaalde uitkeringen die deze vervangen (werkloosheidsuitkeringen, onderbrekingsuitkeringen). Deze bijdragen worden omschreven in thema 6 'SWT' van Deel 3 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving omdat die nauw verbonden zijn met de toekenningsvoorwaarden voor het brugpensioen;
- op de extralegale pensioenen. Hierover hebben we het in de volgende paragraaf.

#### 832.

Er wordt een persoonlijke bijdrage (beschreven in de thema's hierover) ingehouden op het totale bedrag van het SWT en op de invaliditeitsuitkeringen.

### § 3. Staatstussenkomst en alternatieve financiering

---

#### 833.

Naast de sociale bijdragen, treedt de Staat als derde partner op in de financiering van de sociale zekerheid.

Het bedrag van de staatstussenkomst was bepaald door een Wet van 29.06.1981 omtrent de algemene principes van de sociale zekerheid (Wet Dhoore):

- gezondheidszorg: 80% van de uitgaven voor WIGW's (weduwen, invaliden, gepensioneerden, wezen);
- uitkeringen:
  - bepaald percentage van de uitgaven voor de invaliditeitsvergoedingen (50 à 95%, naargelang de duur van de invaliditeit);
  - de last van de uitkeringen voor begrafenis kosten;
- pensioenen: 20% van de uitgaven;
- werkloosheid: in principe, het verschil tussen de inkomsten en de uitgaven.

De regering heeft de staatstussenkomst vastgesteld op een forfaitair bedrag.

#### 834.

Sinds 1993 is de tussenkomst van de Staat in strikte zin aangevuld door een aantal andere financieringsbronnen, de zogenaamde 'alternatieve financiering'.

Het gaat enerzijds om de opbrengst van de bijdragen die worden geïnd op de 'stock options' en op de werknemersparticipatie in bedrijfswinsten, en anderzijds, en vooral, om een gedeelte van de opbrengst van bepaalde federale belastingen (btw, roerende voorheffing, inkomstenbelasting (natuurlijke personen en vennootschappen)). De 'alternatieve financiering' is dus een manier om een zekere evenwicht te herstellen tussen bijdragen op lonen en financiering door algemene middelen.

## ONDERWERPING AAN DE SOCIALE ZEKERHEID

### § 1. Wat houdt de onderwerping aan de sociale zekerheid in?

#### 835.

De onderwerping aan de sociale zekerheid brengt voor de werkgever de volgende hoofdplichtingen met zich:

- a. onmiddellijk de tewerkstelling van de betrokken werknemer aangeven. Deze aangifte heeft de vorm van een 'onmiddellijke aangifte van tewerkstelling' (Dimona). Het betreft een eenvoudige elektronische boodschap, waarin de werkgever de RSZ in kennis stelt van het begin en het einde van de arbeidsverhouding. Na deze aangifte kent de RSZ aan iedere tewerkstelling een 'Dimona-code' toe, die voor controledoeleinden kan dienen of het mogelijk maakt, de sociale rechten te bepalen. Er zal een gelijkaardige aangifte worden ingevoerd voor buitenlandse bedrijven die in België gedetacheerd personeel tewerkstellen (*Programmawet 27.12.2006; inwerkingtreding vanaf 1.04.2007*);
- b. ieder kwartaal de prestaties en de lonen meedelen aan de RSZ;
- c. de verschuldigde bijdragen betalen.

#### 836.

De uitvoering van arbeidsprestaties onderworpen aan de sociale zekerheid is een voorwaarde voor de toekenning van bepaalde sociale rechten. Hier verwijzen we naar de toelichting bij de verschillende sectoren van de sociale zekerheid. Wat op dit gebied telt, is de aangifte van de lonen aan de RSZ (*punt b hierna*). De betaling van de bijdragen, daarentegen, betreft de verhoudingen tussen de RSZ en de werkgever. Indien de werknemer niet werd aangegeven, zijn er verschillende regularisatiemogelijkheden voorhanden. De werknemer kan ter zake contact opnemen met de RSZ of met de sociale inspectie van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid.

De regularisatie wordt vergemakkelijkt – en in bepaalde gevallen zelfs geconditioneerd – door het feit dat RSZ-inhoudingen verricht werden op het loon van de werknemer. Die inhoudingen worden onder meer bevestigd door de loonafrekening (loonbriefje), voorgeschreven door de wet betreffende de bescherming van het loon (*art. 15*), en door het afschrift van de individuele rekening, dat moet worden afgeleverd in toepassing van de wetgeving op de sociale documenten (*KB 8.08.1980, art. 21*). Indien de werkgever die documenten niet overhandigt, of onvolledige of onjuiste documenten aflevert, heeft de werknemer alle redenen om de werkgever van fraude te verdenken en heeft hij er alle belang bij, zich te wenden tot de bevoegde overheid.

## § 2. Wie is onderworpen aan de sociale zekerheid?

(W. 27.06.1969, art. 1 tot 4; KB 28.11.1969, art. 2 tot 18)

### 837.

Algemeen gezien is iedere persoon die gebonden is door een arbeidsovereenkomst onderworpen aan de sociale zekerheid.

### 838.

Eveneens onderworpen zijn de werknemers die niet noodzakelijkerwijs werken krachtens een arbeidsovereenkomst, maar volgens gelijkaardige modaliteiten, namelijk:

- de thuiswerkers;
- de vrachtwagen- en taxichauffeurs (onder bepaalde voorwaarden althans);
- de niet vastbenoemde personeelsleden van de staat, parastatalen, provincies, gemeenten, enz.

Er gelden specifieke bepalingen om uit te maken of een werknemer die artistieke prestaties levert, onder het stelsel van loontrekkenden of zelfstandigen valt.

### 839.

De leerlingen zijn onderworpen aan de sociale zekerheid vanaf 1 januari van het jaar dat volgt op het jaar waarin ze 18 jaar worden, mits de leertijd beantwoordt aan een aantal voorwaarden (zie KB 29.11.1969, art. 1bis; KB van 29.06.2014, in voege vanaf 1.07.2015).

De leerlingen jonger dan 18 jaar zijn enkel onderworpen aan de jaarlijkse vakantie.

### 840.

Bepaalde werknemers zijn niet aan de sociale zekerheid onderworpen, hoewel ze gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst:

- a. werknemers die occasionele arbeid verrichten, m.a.w. tot maximum 8 uur per week, bij één of meer werkgevers, voor de behoeften van de huishouding van de werkgever of zijn gezin en die geen manuele huishoudelijke activiteit is. Dit geldt bijvoorbeeld voor babysitters. Al dan niet occasioneel huispersoneel is daarentegen onderworpen aan de sociale zekerheid;
- b. b.. bepaalde seizoensgebonden werkzaamheden in de land- en tuinbouw (bijv. oogst van witloof, hop, enz.);
- c. bepaalde activiteiten in de sociaal-culturele sector (jeugdleiders bij vakantiekolonies of buitenschoolse activiteiten, vormingswerkers, enz.) op voorwaarde dat aangifte wordt gedaan bij de sociale inspectie.

### 841.

De jobstudenten, gebonden door een overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten (zie Deel 2) zijn in principe onderworpen aan de sociale zekerheid. Onder bepaalde voorwaarden worden ze evenwel aan het toepassingsgebied van de sociale zekerheid onttrokken, en onderworpen aan een lagere solidariteitsbijdrage (KB 29.11.1969, art. 17bis, gewijzigd door KB van 12.09.2011, van kracht vanaf 1.01.2012).

De tewerkstelling mag het quotum van 50 dagen per kalenderjaar niet overschrijden en moet plaatshebben tijdens periodes (dagen of uren) dat de student niet verplicht aanwezig moet zijn in de onderwijsinrichting. Niet onderworpen prestaties in de sociaal-culturele sector (vorig nummer, d) tellen niet mee in dit quotum.

Als dit quotum bij één werkgever wordt overschreden, dan is de werknemer voor de ganse periode onderworpen. Als het na meerdere tewerkstellingen bij verschillende werkgevers wordt overschreden, dan wordt de student vanaf de 51ste dag onderworpen, op voorwaarde dat de werkgever die hem op dat moment tewerkstelt een correcte aangifte heeft gedaan.

**842.**

Bepaalde werknemers, al of niet gebonden door een arbeidsovereenkomst zijn slechts onderworpen voor sommige sectoren. Bijvoorbeeld:

- de beroepssportbeoefenaars zijn niet onderworpen aan het stelsel van het jaarlijks verlof; met uitzondering van de wielrenners en de voetballers zijn zij evenmin onderworpen aan de sectoren van de werkloosheid en de ziektevergoedingen;
- de vastbenoemde ambtenaren van de openbare diensten en de vastbenoemde leerkrachten van het vrij onderwijs zijn slechts onderworpen aan de sector van de gezondheidszorg.

**843.**

De algemene regel is dat men onderworpen is aan de Belgische sociale zekerheid indien men in België is tewerkgesteld door een in België gevestigde werkgever of indien men verbonden is aan een in België gevestigde exploitatiezetel. Heel wat internationale overeenkomsten (met name de Europese verordeningen inzake sociale zekerheid) stellen dat in het geval van kortstondige tewerkstelling in het buitenland ('detachering') de sociale zekerheid van het land van oorsprong van toepassing blijft. Indien het gaat om een tewerkstelling in een land dat niet tot de Europese Economische Ruimte behoort, kan de werknemer zich aansluiten bij de overzeese sociale zekerheid (cf. *W. 17.07.1963*). Dat facultatieve stelsel wordt beheerd door de Dienst voor de Bijzondere Socialezekerheidsstelsels (DIBISS). Die biedt een dekking voor ouderdom en overlijden (ten gunste van de echtgenoot en de wezen) en voor ziekte-invaliditeit (gezondheidszorgen en vergoedingen). Indien de kwestie niet geregeld is door een internationale overeenkomst, blijft de Belgische sociale zekerheid van toepassing wanneer de duur van de tewerkstelling in het buitenland niet meer dan zes maanden bedraagt, en voor zover de werknemer niet deelneemt aan de overzeese sociale zekerheid. Het is mogelijk die detachering te verlengen voor een nieuwe periode van maximaal 6 maanden (*KB 15.04.1965*). Ongeacht of dit gebeurt in het kader van de Belgische wetgeving dan wel in het kader van internationale overeenkomsten, moet DIBISS de detachering vaststellen. De vraag tot detachering gebeurt elektronisch via de toepassing GOTOT ('Grensoverschrijdende Tewerkstelling - Occupation transfrontalière').

## **§ 3. Op basis van welk loon worden de socialezekerheidsbijdragen berekend?**

(*W. 27.06.1969, art. 14; KB 28.11.1969, art. 19 tot 32*)

### **A. Algemene regels**

**844.**

De persoonlijke en patronale bijdragen aan de sociale zekerheid zijn verschuldigd op alle elementen van het loon (basisuurloon of basismaandloon, premies, commissieloon, enz.).

**845.**

De sociale bijdragen worden berekend op het brutoloon, niet geplafonneerd. De persoonlijke bijdrage van de werknemers wordt van hun loon afgehouden. De patronale bijdrage komt naast het brutoloon in de loonlast.

De bijdrage van de arbeiders wordt berekend op 108% van het loon, om zo rekening te houden met het feit dat geen SZ-bijdragen geïnd worden op het enkel vakantiegeld uitbetaald door het vakantiefonds.

#### 846.

De ontslagvergoedingen zijn in principe uitgesloten, behalve:

- de opzegvergoeding;
- de verschuldigde vergoeding in geval van voortijdige beëindiging van een overeenkomst van bepaalde duur;
- de beschermingsvergoeding van de kandidaten en afgevaardigden in OR en Comité PB en de syndicale afgevaardigden;
- de vergoeding in geval van verbreking van de overeenkomst met onderlinge toestemming.

Blijven vrijgesteld: de vergoeding voor willekeurige afdanking, de beschermingsvergoeding voor zwangere vrouwen en dienstplichtigen,...

#### 847.

Er gelden een aantal bijzondere regels voor het inschatten van voordelen in natura, van de bezoldiging van werknemers die met fooien worden betaald, enz. Bepaalde loonvoordelen vallen buiten het begrip bezoldiging, bijv.:

- het dubbel vakantiegeld (dat nochtans onderworpen is aan een persoonlijke bijdrage voor een gelijkwaardig bedrag);
- de premies groepsverzekering (*sommige premies zijn onderworpen aan een bijzondere bijdrage*);
- onder bepaalde voorwaarden, de geschenkencheques, de tussenkomst van de werkgever bij aankoop van een personal computer, de maaltijdcheques en de ecocheques. In de volgende paragrafen gaan we dieper in op de maaltijdcheques en de ecocheques.

## B. Enkele bijzondere regels

### 1. Maaltijdcheques

#### 848.

De toekenning van maaltijdcheques wordt beperkt en omkaderd door de fiscale wetgeving en door de RSZ-wetgeving. Hier lichten we het RSZ-aspect toe (KB 28.11.1969, art. 19bis). De fiscale wetgeving past dezelfde criteria toe.

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

- de toekenning moet vastgelegd zijn in een bedrijfs- of sectorale cao of, bij gebrek daaraan in een individuele overeenkomst;
- het aantal toegekende maaltijdcheques moet gelijk zijn aan het aantal werkelijk gepresteerde dagen (de toekenningsvoorwaarden voor de onregelmatige of deeltijdse werknemers worden bij KB bepaald; de berekeningsmethode moet bij cao of door het arbeidsreglement worden bepaald);
- aflevering op naam;
- de geldigheidsduur is beperkt tot 3 maanden;
- maximale tussenkomst van de werkgever van 5,91 euro per maaltijdcheque;
- de tussenkomst van de werkgever wordt begrensd tot 5,91 euro; er is een minimale tussenkomst van de werknemer van 1,09 euro;
- maaltijdcheques worden maandelijks overhandigd, in één of meerdere keren, in functie van het aantal dagen van deze maand waarop de werknemer vermoedelijk prestaties zal leveren; de regularisatie in functie van de werkelijke prestaties gebeurt ten laatste de laatste dag van de eerste maand die op het kwartaal volgt;

- niet ter vervanging of omzetting van premies, loon, voordelen in natura of enig ander voordeel of ter vergoeding van gepresteerde overuren;
- een minimale persoonlijke tussenkomst van de werknemer.

## 2. Ecocheques

### 849.

De grote lijnen van het systeem van ecocheques staan beschreven in het tweede deel van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving. Op een speciale website van het ACV over ecocheques – **[www.ecocheques.be](http://www.ecocheques.be)** – vind je nog meer gedetailleerde informatie. Dit zijn de voorwaarden voor vrijstelling van sociale bijdragen en belastingen:

- maximaal bedrag van 10 euro per cheque, maximaal 25 cheques per jaar;
- geen omzetting van bestaande loonvoordelen;
- invoeringsprocedure: zoals voor de maaltijdcheques;
- de cheque is geldig tot de laatste dag van de 24e maand na overhandiging; hij kan niet in geld worden omgeruild, zelfs niet gedeeltelijk.

*(Gecoördineerde wetten van 19.12.1959, o.a. gewijzigd door de wet van 4.04.2014)  
In het kader van de zesde staatshervorming werd de kinderbijslag overgeheveld naar de Gemeenschappen. In Brussel valt de kinderbijslag onder de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie. Hieronder beschrijven we het huidige federale stelsel in afwachting dat het wordt gewijzigd door een Gemeenschap.*

#### 850.

Het recht op kinderbijslag hangt af van vier factoren:

- a. de rechthebbende, d.i. de persoon wiens socio-professioneel statuut het recht bepaalt.  
In algemene regel heeft iedere in België verblijvende persoon recht op kinderbijslag voor zijn kinderen. Er bestaan echter twee onderscheiden regelingen. Hierna lichten we de werknemersregeling toe, waaronder een ruime meerderheid van de bevolking valt. De personeelsleden van de overheidssector vallen – op enkele bijzonderheden na – onder dezelfde regeling, maar hun uitkeringen worden niet altijd door de sociale zekerheid betaald: in sommige gevallen worden ze door de werkgever betaald. De zelfstandigen kennen een specifieke regeling, die hen dezelfde rechten toekent als aan de werknemers, met uitzondering echter van de kinderbijslag voor het eerste kind;
- b. het rechtgevende kind;
- c. de bijslagtrekkende, d.i. de persoon aan wie de kinderbijslag wordt uitgekeerd. In de meeste gevallen gaat het om de moeder van het kind;
- d. de instelling belast met de uitkering van de kinderbijslag. In algemene regel gaat het om een door de werkgever gekozen kas. Dit principe kent verscheidene uitzonderingen, onder meer wanneer de rechthebbende geen werknemer is. De reglementering probeert de onderbrekingen van betaling te vermijden, die te wijten zijn aan een verandering van werk of van beroepsstatuut van de rechthebbende. Dat doet ze door middel van een ingewikkeld systeem van voorschotten tussen kassen, waarvan we slechts de grote lijnen zullen uiteenzetten.



# DE RECHTHEBBENDE

## § 1. Werknemers en gelijkgestelden

### A. Actieve werknemers

*(Gecoörd. W., art. 51 en 59)*

#### 851.

Op kinderbijslag hebben recht, de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst, onderworpen aan de sociale zekerheid, behalve als deze activiteit in loondienst bijkomstig is aan een activiteit buiten loondienst. Er is sprake van hoofdactiviteit wanneer ze minstens halftijds wordt uitgevoerd. Hetzelfde geldt voor zelfstandigen die onderworpen zijn aan het sociaal statuut van de zelfstandigen (*Wet 4.04.2014, in werking op 30.06.2014*).

### B. Arbeidsongeschikte werknemers

*(Gecoördineerde W., art. 56)*

#### 852.

Op kinderbijslag hebben recht, de werknemers die voor minstens 66% arbeidsongeschikt zijn en die:

- hetzij vergoedingen ontvangen wegens ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte;
- hetzij de voorwaarden vervullen om kinderbijslag te genieten gedurende 6 maanden in de loop van de 12 maanden die de arbeidsongeschiktheid onmiddellijk voorafgaan.

Hetzelfde geldt, onder dezelfde voorwaarden, voor de werkneemsters tijdens de periode van moederschapsbescherming (moederschapsverlof; verwijdering tijdens zwangerschap of borstvoeding).

En hetzelfde geldt ook voor zelfstandigen die arbeidsongeschikt zijn verklaard in het kader van hun sociaal statuut.

### C. Werklozen

*(Gecoördineerde W., art. 56 nonies; KB 25.02.1994)*

#### 853.

Op kinderbijslag hebben recht, de - volledig of tijdelijke - werklozen die werkloosheidsuitkeringen genieten.

Hetzelfde geldt voor de niet uitkeringsgerechtigde werklozen, voor zover zij zich kwijten van de door de werkloosheidsreglementering opgelegde verplichtingen inzake werklozencontrole en inschrijving als werkzoekende. Nochtans brengen bepaalde uitsluitingen uit de werkloosheid ook het verlies van het recht op kinderbijslag met zich mee. Het betreft, samengevat:

- de administratieve sancties en sancties wegens vrijwillige werkloosheid, uitgesproken bij recidive;
- de weigering van kinderbijslag omdat de betrokkene niet in België verblijft, zijn legerdienst vervult, gedetineerd is of niet voldoet aan de wetgeving betreffende de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten.

Overigens kan de werknemer in bepaalde gevallen van weigering van werkloosheidsuitkeringen maar aanspraak maken op kinderbijslag als het recht niet op een andere basis wordt geopend in de werknemers- of zelfstandigenregeling.

## **D. Gepensioneerden**

*(Gecoörd. W., art. 56 quater en 57)*

### **854.**

De gepensioneerden hebben recht op kinderbijslag indien ze tijdens het jaar vóór hun opruststelling minstens 6 maanden kinderbijslag hebben genoten.

De gerechtigden op een overlevingspensioen van de privésector hebben recht op kinderbijslag, maar onder bijkomende voorwaarden; zo mag de betrokkene bijvoorbeeld niet opnieuw gehuwd of samenwonend zijn, en hij moet een bepaalde band met het kind onderhouden.

## **E. Loopbaanonderbrekers**

*(Gecoörd. W., art. 56 octies)*

### **855.**

Op kinderbijslag hebben recht, de loopbaanonderbrekers of werknemers in tijdskrediet die onderbrekingsuitkeringen genieten, behalve als ze rechten openen in de regeling voor zelfstandigen.

## **F. De in België verblijvende grensarbeiders**

### **856.**

Op Belgische kinderbijslag hebben recht, de werknemers die in België verblijven en in een andere lidstaat van de EER werken, indien ze geen aanspraak op kinderbijslag kunnen maken op een andere basis (zie KB 13.03.2001 en MB 15.03.2001). Deze bepaling heeft betrekking op de werknemers die tewerkgesteld zijn in een land waar het recht op kinderbijslag niet bestaat (Nederland bijv. voor de kinderen ouder dan 18 jaar). Indien er een kinderbijslagregeling bestaat, worden de rechten geregeld door de Europese socialezekerheidsverordeningen. Samengevat is de kinderbijslag ten laste van het land van tewerkstelling. Indien verscheidene rechthebbenden binnen het gezin van het kind het recht kunnen openen, geeft men voorrang aan de regeling van het land van verblijf. Maar als de kinderbijslag in het land van verblijf lager is dan die van het land van tewerkstelling, dient dit laatste het verschil te betalen.

## **§ 2. Andere rechthebbenden**

---

### **A. Wezen**

*(Gecoörd. W., art. 56 bis en 56 quinquies, §2)*

**857.**

De wezen van een persoon die gedurende minstens 6 maanden recht had op kinderbijslag ten laste van de werknemersregeling hebben zelf recht op kinderbijslag. Het betreft een verhoogde bijslag (*zie verder*). Nochtans is het gewone bedrag van toepassing indien de overlevende ouder opnieuw gehuwd is of deel uitmaakt van een feitelijk gezin.

## **B. Verlaten echtgenoten**

*(Gecoördineerde W., art. 55)*

**858.**

Verlaten echtgenoten hebben recht op kinderbijslag onder de volgende voorwaarden:

- het is aan de verlating te wijten dat het recht op kinderbijslag verloren is gegaan; m.a.w. de betrokkene kan geen recht openen op een andere basis;
- de persoon die zijn gezin heeft verlaten vervulde, minstens 6 maanden voor de verlating, de voorwaarden om recht te openen op kinderbijslag in de werknemersregeling;
- binnen drie maanden na de verlating moet de echtgenoot klacht hebben neergelegd bij de politie of een aangifte van verlating hebben gedaan bij de vrederechter;
- het recht is geopend ten gunste van de kinderen die deel uitmaakten van het gezin op het ogenblik van de verlating, of die geboren zijn binnen de zes daaropvolgende maanden;
- het recht is geopend voor een minimumperiode van 12 maanden vanaf de verlating, en wordt behouden tot het jongste kind de leeftijd van 3 jaar bereikt.

## **C. Studenten**

*(Gecoörd. W., art. 56 sexies)*

**859.**

Studenten en leerlingen hebben recht op kinderbijslag voor hun eigen kinderen, onder de volgende voorwaarden:

- het gaat ofwel om industriële leerlingen, ofwel om studenten die de voorwaarden vervullen om het recht te openen ten gunste van hun ouders;
- de betrokkene verblijft minstens 5 jaar in België. Deze voorwaarde is niet van toepassing op de EER-onderdanen, op de vluchtelingen en staatlozen, noch op de onderdanen van de lidstaten van de Raad van Europa die het Europees Sociaal Handvest hebben bekrachtigd. Afwijkingen kunnen door de minister worden toegestaan;
- dit recht kan niet op een andere basis worden geopend, ten laste van de regeling voor werknemers of voor zelfstandigen.

## **D. Beroepsopleiding**

*(Gec. Wet., art. 56duodecies)*

**860.**

De persoon verbonden door een overeenkomst voor beroepsopleiding in een onderneming, zoals gereguleerd door de Gemeenschappen of de Gewesten, heeft recht op kinderbijslag, in zoverre zij geen recht heeft op een andere grond, als werknemer of als zelfstandige.

## E. Gehandicapten

(Gecoörd. W., art 56quinquies; art. 56septies en KB 3.05.1991)

### 861.

Gehandicapten hebben onder de volgende voorwaarden recht op kinderbijslag voor hun werknemers:

- de betrokkene geniet een uitkering voor gehandicapten: hetzij een inkomensvervangende tegemoetkoming (wat onder meer veronderstelt dat hij voor minstens 66% invalide is), hetzij een integratietegemoetkoming of een tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden bij een vermindering van de zelfredzaamheid met minstens 9 punten.
- de betrokkene oefent geen enkele beroepsactiviteit uit (zo niet heeft hij eventueel op die basis recht op bijslag).
- het gaat in principe om kinderen die deel uitmaken van hun gezin. Verscheidene afwijkingen zijn mogelijk.

### 862.

De gehandicapte kinderen van minder dan 21 jaar kunnen kinderbijslag genieten voor zichzelf als het recht niet op een andere basis wordt geopend, hetzij in de werknemers-regeling, hetzij in de zelfstandigenregeling.

## F. Gedetineerden

### 863.

Gedetineerden behouden het recht op kinderbijslag in de regeling voor werknemers indien zij er sinds minstens 6 maanden recht op hadden op het ogenblik van hun vrijheidsberoving. Het moet gaan om kinderen die op het ogenblik van de vrijheidsberoving deel uitmaakten van het gezin; afwijkingen op deze laatste twee voorwaarden kunnen door de minister van Sociale Zaken worden toegestaan.

## § 3. Gewaarborgde kinderbijslag

(W. 20.07.1971)

### 864.

De regeling van de gewaarborgde kinderbijslag is theoretisch onderscheiden van de regeling voor werknemers. Het betreft een residuair recht, dat geopend wordt wanneer kinderbijslag niet op een andere basis kan worden toegekend. In de praktijk wordt deze regeling nochtans beheerd door de algemene regeling. We stellen ze dan ook voor als een categorie van rechthebbenden, zelfs als deze voorstelling niet helemaal strookt met haar theoretische aard.

### 865.

De voorwaarden zijn de volgende:

- het kind heeft op geen enkele andere basis recht op kinderbijslag krachtens een Belgische, buitenlandse of internationale wetgeving. De gewaarborgde kinderbijslag kan echter worden toegekend als aanvulling op een minder hoge bijslag ten laste van een buitenlandse regeling.
- het kind is ten laste van een natuurlijke persoon die minstens 5 jaar in België verblijft. M.a.w., de gewaarborgde bijslag wordt niet toegekend ten gunste van een in België

geplaatst kind. De verblijfsvoorwaarde is niet toepasselijk op de Belgen, de EER-onderdanen, de staatlozen en de vluchtelingen.

- het kind verblijft in België. De duur van dit verblijf moet minstens 5 jaar zijn, behalve als het een bloed- of aanverwante (tot de 3de graad) van de aanvrager is, of als het een kind is van een ex-echtgenoot of -partner; onder die voorwaarde kunnen andere afwijkingen worden toegestaan.

#### **866.**

De gewaarborgde kinderbijslag wordt toegekend na onderzoek naar de bestaansmiddelen. De bestaansmiddelen van de betrokkene mogen per kwartaal een bepaald bedrag niet overschrijden (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

Voor de berekening van die inkomensgrenzen worden bepaalde bestaansmiddelen niet in aanmerking genomen:

- de alimentatie toegekend aan de aanvrager, aan zijn echtgeno(o)t(e) of partner of aan de ongehuwde minderjarige kinderen ten laste van één van hen;
- de studiebeurzen;
- de pensioenen van vrije verzekerde.

De personen die een integratietegemoetkoming of een inkomensgarantie voor bejaarden genieten, worden geacht te voldoen aan de bestaansmiddelenvoorwaarde.

## **§ 4. Wat indien meerdere rechthebbenden het recht voor eenzelfde kind openen?**

*(Gecoördineerde W., art. 64 en 66)*

#### **867.**

De wezen kunnen hun eigen recht op kinderbijslag doen gelden, zelfs als het recht op een andere basis kan worden geopend. Buiten dit geval gaat de voorrang naar de rechthebbende die het kind daadwerkelijk grootbrengt, m.a.w. bij wie het kind woont.

Indien het gezin waarin het kind wordt grootgebracht verscheidene rechthebbenden telt (bijv. als de ouders allebei werken), bepaalt de wet de volgende rangorde: de vader, de moeder, de stiefvader, de stiefmoeder en de oudste rechthebbende. Indien de prioritaire rechthebbende ermee instemt, kan deze rangorde gewijzigd worden. De vader kan bijvoorbeeld zijn recht 'afstaan' aan de moeder als hij zelfstandige is en zij werkneemster, als deze laatste een aanvullende bijslag geniet ten laste van de werkgever, enz.

De rangorde kan bij beslissing van de minister eveneens zonder de instemming van de prioritaire rechthebbende worden gewijzigd, in het belang van het kind.

Behalve afwijking verleend door de minister kan de rangorde enkel voor de toekomst worden gewijzigd.

Indien twee rechthebbende ouders niet samenwonen, maar het ouderlijk gezag gezamenlijk uitoefenen, worden ze allebei geacht het kind zelf op te voeden; m.a.w., het recht wordt bepaald volgens de bovenvermelde voorrang. Wanneer het ouderlijk gezag een einde neemt (meerderjarigheid, ontvoegding), geldt opnieuw het principe dat het recht bij voorrang gevestigd wordt in hoofde van de rechthebbende bij wie het kind woont.

De reglementering regelt eveneens het geval waarin geen van beide rechthebbenden het kind daadwerkelijk opvoedt (in het geval van geplaatste kinderen bijvoorbeeld).

## **RECHTGEVENDE KINDEREN**

### **§ 1. Welke kinderen geven recht op kinderbijslag?**

**868.**

Men heeft recht op kinderbijslag:

- voor de eigen kinderen;
- voor de kinderen van de echtgenoot (m/v).

Op voorwaarde dat het kind deel uitmaakt van het gezin heeft men recht op kinderbijslag:

- voor de kinderen van de ex-echtgenoot (m/v);
- voor de kinderen van de feitelijke partner;
- voor de kleinkinderen, achterkleinkinderen, neven en nichten, ook die van de echtgenoot (m/v), ex-echtgenoot (m/v) of feitelijke partner.

Men heeft recht op kinderbijslag voor de kinderen van de persoon met wie men wettelijk samenwoont (vgl. het Burgerlijk Wetboek):

- als de kinderen deel uitmaken van het gezin (ook wanneer men niet langer een feitelijk gezin vormt met de betrokkene);
- maar ook als men een feitelijk gezin vormt met die persoon (zelfs indien de kinderen geen deel uitmaken van het gezin).

Men heeft recht op kinderbijslag voor broers en zussen, voor zover zij:

- indien ze deel uitmaken van het gezin, geen rechten ontleen uit hoofde van een ander gezinslid (dat geen broer of zus is);
- indien ze geen uitmaken van het gezin, geen rechten ontleen in een andere hoedanigheid.

**869.**

Men heeft recht op kinderbijslag:

- voor de kinderen die men heeft geadopteerd, of die de echtgeno(o)t(e) heeft geadopteerd;
- voor de kinderen waarvan men pleegvoogd is, of waarvan de echtgeno(o)t(e) pleegvoogd is.

Dit recht wordt met terugwerkende kracht verleend vanaf het ogenblik vóór de adoptie of de toekenning van de pleegvoogdij waarop het kind deel uitmaakt van het gezin.

Op voorwaarde dat zij deel uitmaken van het gezin heeft men recht op kinderbijslag:

- voor de kinderen die door de ex-echtgeno(o)t(e) of de ongehuwde partner geadopteerd werden of onder pleegvoogdij werden geplaatst;
- voor de kinderen die aan de betrokkene zelf, aan zijn echtgeno(o)t(e) of feitelijke partner zijn toevertrouwd in uitvoering van een vonnis betreffende het hoederecht over het kind of van een plaatsingsmaatregel ten laste van de overheid;
- voor de kinderen waarover het ouderlijk gezag wordt uitgeoefend in uitvoering van een beslissing van de jeugdrechtbank.

**870.**

Uit wat voorafgaat vloeit voort dat men onder meer geen recht heeft op kinderbijslag:

- voor kinderen die geen deel uitmaken van het gezin, buiten de eigen kinderen en de broers en zusters (bijv. een niet inwonend kleinkind);
- voor kinderen die deel uitmaken van het gezin, maar geen bloedverwant zijn, of slechts vanaf de 4de graad (kinderen van neven, enz.);
- voor de schoonzoon of de schoondochter;
- voor de studerende echtgeno(o)t(e).

In sommige gevallen kan kinderbijslag worden verkregen via iemand anders. De FOD Sociale Zekerheid is gemachtigd om in uitzonderlijke gevallen kinderbijslag toe te kennen ten gunste van kinderen die er geen recht op hebben op een andere basis.

## **§ 2. Tot welke leeftijd wordt kinderbijslag toegekend?**

*(Gecoörd. W., art. 62 en 63)*

### **A. Algemene regels**

**871.**

Kinderbijslag wordt verleend tot 31 augustus van het kalenderjaar waarin het kind 18 wordt. Tijdens de periode van halftijdse leerplicht (tussen 15 en 18 jaar) bepaalt de reglementering binnen welke grenzen het kind eigen inkomens kan genieten zonder het recht op kinderbijslag te verliezen (zie hierna B. *Het kind volgt onderwijs of doorloopt een vorming*)

### **B. Het kind volgt onderwijs of doorloopt een vorming**

*(Onderwijs: KB 10.08.2005, in werking 1.09.2005; andere: zie referenties in de tekst zelf)*

**872.**

Kinderbijslag wordt tot 25 jaar toegekend aan het kind dat onderwijs volgt of een vorming doorloopt, indien het aan bepaalde voorwaarden voldoet. In principe mag het kind geen eigen beroepsinkomen hebben. Er bestaan evenwel een aantal uitzonderingen op dat principe.

#### **1. Welke opleidingen?**

##### **a. Niet-hoger onderwijs**

**873.**

De kinderbijslag wordt verleend ten behoeve van het kind dat gedurende minstens 17 uur per week lessen volgt. Praktische oefeningen worden met lessen gelijkgesteld indien ze onder het toezicht van leerkrachten in de onderwijsinrichting gebeuren; stages worden gelijkgesteld als de uitvoering ervan een voorwaarde vormt voor het behalen van het diploma; hetzelfde geldt voor de verplichte studie-uren indien ze onder toezicht in de onderwijsinrichting worden doorgebracht en tot hoogstens 4 uur per week.

**874.**

De kinderbijslag wordt ook toegekend aan het kind:

- dat buitengewoon onderwijs volgt;
- dat niet meer leerplichtig is en een deeltijdse opleiding volgt, op voorwaarde dat zijn beroepsinkomsten een bepaald bedrag per maand niet overschrijden (voor het bedrag zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving;
- dat onderwijs buiten België volgt, waarvan het programma erkend is door de overheid van het betrokken land.

**875.**

De lessen moeten regelmatig worden gevolgd. Bij ongerechtvaardigde afwezigheid is de kinderbijslag niet verschuldigd vanaf de eerste dag van ongerechtvaardigde afwezigheid tot en met de laatste dag van ongerechtvaardigde afwezigheid. Afwezigheden wegens ziekte van het kind, een ernstige of besmettelijke ziekte in het gezin, een uitzonderlijke gebeurtenis in het gezin, een beletsel voortvloeiend uit toevallige verkeersmoeilijkheden, een staking van de leden van het onderwijzend personeel, een andere reden die door de directie van de onderwijsinrichting als gerechtvaardigd wordt beschouwd worden gelijkgesteld met het regelmatig volgen van de lessen. Indien zorgen moeten worden verleend aan de bijslagtrekkende of aan het gezinshoofd, en de aanwezigheid van het kind in het gezin onontbeerlijk is, mag het kind hoogstens 120 halve dagen gerechtvaardigd afwezig zijn.

**876.**

De kinderbijslag blijft behouden tijdens de vakantie als het kind de lessen voorafgaand aan die periode regelmatig gevolgd heeft.

Indien het kind de lessen na de zomervakantie niet hervat, loopt het recht op kinderbijslag af op 31 augustus. Vervolgens kan de kinderbijslag, onder bepaalde omstandigheden, nog worden toegekend tijdens de wachttijd.

***b. Hoger onderwijs*****877.**

Worden beschouwd als hoger onderwijs het in België en in het buitenland ingerichte hoger onderwijs dat als dusdanig is erkend, net als de vorming voor bedienaars van erediensten erkend door de Staat en de wetenschappelijke leergangen als voorbereiding op de Koninklijke Militaire school of ingenieursstudies. Is recht gevend op kinderbijslag het kind dat ingeschreven is in één of meer inrichting(en) voor hoger onderwijs om er één of meer vormingen te doorlopen met een totaal van minstens 27 studiepunten per academiejaar. Het begrip studiepunt is overgenomen uit de wetgeving op het hoger onderwijs. Er is recht op kinderbijslag voor het volledige academiejaar indien een totaal van 27 studiepunten is bereikt als gevolg van een inschrijving die ten laatste op 30 november van het betrokken academiejaar gebeurde, of verscheidene inschrijvingen waarvan de eerste uiterlijk op 30 november gebeurde. Als het totaal van 27 studiepunten bereikt is na 30 november, is er recht op kinderbijslag vanaf de datum van de inschrijving. De kinderbijslag is niet langer verschuldigd wanneer het kind in de loop van het academiejaar zijn studies beëindigt of zijn inschrijvingen terugbrengt onder de norm van 27 studiepunten.

**878.**

De kinderbijslag blijft behouden tijdens de zomervakantie tussen twee opeenvolgende academiejaren, tot hoogstens 120 dagen. Als het kind de studies na de zomervakantie niet hervat, wordt die vakantie geacht te eindigen op uiterlijk 30 september.



**879.**

Onder bepaalde voorwaarden wordt kinderbijslag verleend ten behoeve van het kind dat een verhandeling bij het einde van hogere studien voorbereidt (KB 16.02.1968).

**c. Leerovereenkomst****880.**

Kinderbijslag wordt verleend ten behoeve van het kind dat verbonden is door een middenstandsleerovereenkomst, een speciale leerovereenkomst voor mindervaliden of een leerovereenkomst in de diamantnijverheid (KB 6.03.1979).

Indien de leerovereenkomst niet erkend wordt, is de kinderbijslag toch verschuldigd voor de duur van de leerovereenkomst, met een maximum van 6 maanden.

De kinderbijslag blijft verschuldigd gedurende 3 maanden na de verbreking van de leerovereenkomst of de intrekking of weigering van haar erkenning, op voorwaarde dat het kind de basisopleiding blijft volgen, niet uitgesloten is van een latere erkenning en geen winstgevende activiteit verricht.

**881.**

De kinderen die een middenstandsopleiding ondernemingshoofd volgen, zijn gelijkgesteld met kinderen die opleidingen volgen in het niet-hoger onderwijs (zie hierboven).

**882.**

De kinderbijslag is niet verschuldigd ten behoeve van het kind in het industrieel leerlingwezen.

**d. Andere****883.**

De kinderbijslag wordt verleend ten behoeve van het kind dat een stage doet om in een ambt te kunnen worden benoemd (KB 19.08.1969).

**2. Beroepsinkomen****884.**

De kinderbijslag blijft verschuldigd indien het kind een winstgevende activiteit uitoefent die niet meer dan 240 uur per kwartaal beslaat.

Hetzelfde geldt, zonder tijdsbeperking, indien de activiteit wordt uitgeoefend in de maanden juli, augustus of september, op voorwaarde dat het kind na de vakantie de lessen herneemt.

**885.**

In volgende gevallen mag het kind niet meer verdienen dan een vastgesteld bedrag (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving):

- leerjongens en -meisjes;
- kinderen die een deeltijdse opleiding volgen in het kader van de deeltijdse leerplicht;
- kinderen die stage lopen om een diploma te behalen of in een ambt te worden benoemd.

Het vakantiegeld wordt bij die berekening niet meegeteld.

**886.**

De kinderbijslag is niet langer verschuldigd indien het kind een werkloosheidsuitkering of een loopbaanonderbrekingsuitkering trekt.

Hetzelfde geldt voor het kind dat een vergoeding voor ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte ontvangt, behalve indien die vergoeding voortvloeit uit een toegelaten activiteit. Indien de vastgestelde grens op die activiteit van toepassing is (zie nr. 841), dan mag de sociale uitkering dat bedrag niet overschrijden.

## C. Kinderbijslag na de studies

### 887.

Kinderbijslag blijft gedurende een zekere periode na de studies (en de eindverhandeling, in voorkomend geval) toegekend, zolang de leeftijdsgrens van 25 jaar niet bereikt is (KB 12.08.1985, gewijzigd bij KB 17.08.2007). Deze periode stemt meestal overeen met de wachttijd voor de toekenning van wachtuitkeringen (zie het Thema 'De werkloosheid' in dit Deel).

Deze periode behelst:

- de zomervakantie na het einde van de studies (tot 31 augustus in het middelbaar onderwijs; tot 30 september in het hoger onderwijs);
- een periode van 270 dagen (of van 180 dagen indien ze bij hun eerste aanvraag van werkloosheidsuitkeringen minder dan 18 zijn) tijdens welke het kind als werkzoekende was ingeschreven.

### 888.

De periode van 270 of 180 dagen loopt normaliter vanaf 1 augustus na het laatste school- of academiejaar (vanaf 1 juli indien het kind op de dag van zijn inschrijving als werkzoekende minder dan 18 is).

Die periode loopt echter vanaf het einde van de door het studieprogramma opgelegde activiteiten, als het na de voormelde data valt (indien het kind bijvoorbeeld herexamens heeft).

Ze begint na het einde van de studies indien deze tijdens het jaar onderbroken werden, op voorwaarde dat niet meer dan 15 maanden verlopen tussen het einde van de studies en het begin van de onderbroken studies, of dat de onderbroken studies minstens 6 maanden hebben geduurd. Dezelfde regels zijn van toepassing wanneer het kind een leerovereenkomst in de middenstand voltooit of beëindigt.

### 889.

Tijdens de voorafgaande periodes mag het kind geen beroepsinkomen noch een vervangingsinkomen genieten dat een bepaald bedrag overschrijdt (zie 'groene pagina's' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

## D. Kinderen met een handicap

### 890.

Kinderbijslag wordt tot de leeftijd van 21 jaar verleend ten gunste van de gehandicapte kinderen. Vroeger werd alleen rekening gehouden met de kinderen met een handicap van minstens 66%, volgens de Officiële Belgische Schaal voor Invaliditeit (OBSI); dit stelsel blijft van kracht voor de uiterlijk op 1.01.1996 geboren kinderen. Sinds 1.05.2003 houdt men voor de na 1.01.1996 geboren kinderen rekening met de aandoeningen die gevolgen hebben voor hun lichamelijke of geestelijke (on)geschiktheid, voor hun graad van activiteit en participatie of voor hun familiale omgeving. Het nieuwe evaluatiestelsel wordt hierna beschreven. Voor de leeftijdsvoorwaarde is bepaald dat het kind minstens 6 punten moet behalen, of minstens 4 punten in 'pijler 1'.

## S 3. Moet het kind in België verblijven?

*(Gecoörd. W., art. 52)*

### **891.**

In principe is kinderbijslag slechts verschuldigd voor de kinderen die in België worden grootgebracht of onderwijs volgen. In behartigenswaardige gevallen kunnen individuele afwijkingen worden toegestaan.

Afwijkingen worden eveneens verleend door bepaalde internationale socialezekerheidsverdragen, en met name door de Europese socialezekerheidsverordeningen. Dat geldt o.m. ook voor de verdragen met Algerije, Marokko, Tunesië, Turkije, Zwitserland en de landen van ex-Joegoslavië. Die verdragen kunnen grenzen of voorwaarden opleggen, en bijvoorbeeld bepalen dat de Belgische regeling de in het betrokken land toepasselijke uitkeringen betaalt.

### **892.**

Andere afwijkingen worden verleend ten gunste van de kinderen van Belgische werknemers of EER-onderdanen:

- de verblijven van minder dan 2 maanden (6 maanden om gezondheidsredenen);
- de verblijven wegens studies, op voorwaarde dat men zijn effectieve woonplaats in België behoudt; behoudens individuele afwijking moet het om dagstudies gaan in een land van de Europese Unie of in een land waarmee België door een overeenkomst verbonden is, of de student moet een studiebeurs genieten;
- indien het kind deel uitmaakt van het gezin van een aan de Belgische sociale zekerheid onderworpen werknemer, die tijdelijk naar het buitenland is gedetacheerd.

## HOEVEEL BEDRAAGT DE KINDERBIJSLAG?

*Het bedrag van de kinderbijslag vind je in tabelvorm in de ‘groene bladen’ achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving. Hierna geven we de toelichting om deze tabel goed te kunnen lezen.*

### § 1. Gewone kinderbijslag

*(Gecoörd. W., art. 40 en 44bis)*

#### A. Basisbedrag

##### 893.

Het bedrag van de kinderbijslag stijgt met de rang van het kind.

Aantal en rang van de kinderen worden bepaald in functie van het gezin van de bijslagtrekkende – d.i. de persoon aan wie de kinderbijslag uitgekeerd wordt –, zelfs als het recht niet uit hoofde van dezelfde rechthebbende en ten laste van dezelfde regeling wordt geopend. Er wordt eveneens rekening gehouden met het geheel van de kinderen van een gezin met verschillende bijslagtrekkenden, als zij samenwonen en gehuwd zijn, een feitelijk gezin vormen of bloedverwant zijn tot de 3de graad. Er wordt rekening gehouden met de kinderen van het gezin die geplaatst zijn, indien de betrokken bijslagtrekkende een derde van de bijslag ontvangt. Er wordt geen rekening gehouden met de wezen die zelf rechthebbenden zijn.

#### B. Leeftijdstoeslag

##### 894.

De kinderbijslag wordt verhoogd met een leeftijdstoeslag vanaf 6, 12 en 18 jaar.

In functie van de opeenvolgende reglementaire wijzigingen varieert het bedrag van deze toeslag naargelang het kind geboren is:

- vanaf 1.01.1991;
- tussen 1.01.1985 en 31.12.1990;
- tussen 1.01.1981 en 31.12.1984;
- vóór 1.01.1981.

#### C. Schoolpremie

##### 895.

In de maand juli wordt samen met het kindergeld een schoolpremie betaald in de vorm van een leeftijdstoeslag. Het bedrag van de toeslag is opgenomen in de ‘groene bladen’ achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

## S 2. Verhogingen in functie van het gezin waarin het kind woont

### A. De rechthebbende is uitkeringsgerechtigd

#### 1. Principe

(KB 26.10.2004)

##### 896.

De kinderbijslag voor gepensioneerden en sommige sociaal verzekerden, alsook de gewaarborgde kinderbijslag, worden verhoogd indien de rechthebbende 'personen ten laste' heeft. Deze hoedanigheid wordt erkend in volgende situaties:

1. de rechthebbende woont alleen met één of meer kinderen waarvoor hij recht heeft op kinderbijslag op voorwaarde dat zijn beroeps- en vervangingsinkomens niet hoger zijn dan een welbepaald maandbedrag (zie 'groene bladen' achteraan in deze *Wegwijzer Sociale Wetgeving*) 'Alleen wonen' wil hier zeggen dat er geen echtgenoot (m/v) of feitelijke partner is: de aanwezigheid van andere personen in het gezin vormt geen beletsel;
2. de rechthebbende woont samen met één of meer kinderen waarvoor hij recht heeft op kinderbijslag en met zijn echtgenoot (m/v) of feitelijke partner. De beroeps- of vervangingsinkomens van beide echtgenoten of partners mogen samen niet hoger zijn dan een welbepaald bedrag (zie 'groene bladen' achteraan in deze *Wegwijzer Sociale Wetgeving*);
3. de rechthebbende die uit de echt gescheiden is, gescheiden van tafel en bed of feitelijk gescheiden geeft recht op kinderbijslag voor één of meer kinderen voor wie de echtgenoot (m/v) of ex-echtgenoot (m/v) bijslagtrekkende is, op voorwaarde dat die echtgenoot (m/v):
  - niet hertrouwd is en geen feitelijk gezin vormt;
  - niet beschikt over een beroeps- of vervangingsinkomen hoger dan een welbepaald bedrag (zie 'groene bladen' achteraan in deze *Wegwijzer Sociale Wetgeving*);
4. de rechthebbende is de ouder van één of meer kinderen voor wie de andere ouder bijslagtrekkende is, op voorwaarde dat die andere ouder:
  - niet hertrouwd is en geen feitelijk gezin vormt;
  - niet beschikt over een beroeps- of vervangingsinkomen hoger dan een welbepaald bedrag (zie 'groene bladen' achteraan in deze *Wegwijzer Sociale Wetgeving*).

Voor de toepassing van die regels worden de volgende begrippen gehanteerd:

- beroepsinkomen is het bruto-inkomen dat voortkomt uit een activiteit in loonarbeid of uit een zelfstandige activiteit;
- vervangingsinkomens zijn de pensioenen, de uitkeringen en sociale vergoedingen (met inbegrip van bijstandsuitkeringen), met als enige uitzondering de gezinsbijslagen en de vergoedingen hulp van derden.

Deze verhoging wordt zonder verdere voorwaarden toegekend aan de gepensioneerden, alsook aan de begunstigten van gewaarborgde kinderbijslag. Voor zieken, invaliden en werklozen gelden de aanvullende voorwaarden die hierna worden toegelicht.

### **897.**

In het geval van werkhervatting blijven deze toeslagen verschuldigd, voor zover de onder het vorige punt beschreven inkomensgrenzen tijdens het kwartaal van de werkhervatting en de 8 daaropvolgende kwartalen niet overschreden worden. (*Wijziging van de Gecoördineerde Wetten door Programmawet 27.12.2006, inwerkingtreding vanaf 1.01.2007; KB van 11.01.2007*)

## **2. Zieken en invaliden**

(*Gecoörd. W., art. 56, §2*)

### **898.**

De kinderbijslag wordt vanaf de 7de maand verhoogd ten gunste van de werknemer die zich in één van de volgende gevallen bevindt:

- vergoedingen wegens arbeidsongeschiktheid, invaliditeit of moederschap of een invaliditeitspensioen van mijnwerker genieten;
- 66% arbeidsongeschikt zijn en vergoedingen wegens een arbeidsongeval of een beroepsziekte genieten;
- 66% arbeidsongeschikt zijn ten gevolge van een ongeval;
- 66% arbeidsongeschikt zijn en gedurende minstens 6 maanden recht op kinderbijslag hebben gehad in de loop van de 12 maanden vóór de ongeschiktheid;
- 66% arbeidsongeschikt zijn geweest alvorens een beroepsactiviteit aan te vangen en gedurende minstens 6 maanden kinderbijslag hebben genoten in de loop van een periode van 12 maanden.

## **3. Werklozen**

(*Gecoörd. W., art. 42 bis; KB 1.03.2000*)

### **899.**

De kinderbijslag wordt vanaf de 7de maand werkloosheid verhoogd ten gunste van de volledig werklozen.

Voor de berekening van de werkloosheidsduur wordt eveneens rekening gehouden:

- met de periodes van arbeidsongeschiktheid;
- met de periodes van werkloosheidsonderbreking van hoogstens 28 dagen (waarna de werkloze niet verplicht is een nieuwe aanvraag van werkloosheidsuitkeringen in te dienen).

Indien de werknemer het werk hervat gedurende een maximumperiode van 6 maanden heeft hij onmiddellijk opnieuw recht op de toeslag, zonder de 7de maand werkloosheid te moeten afwachten.

## **B. Eenoudergezinnen**

(*Coörd. W., art. 41; Programmawet 27.04.2007, art. 13 en volgende.*)

### **900.**

Met ingang van 1.05.2007 werd de kinderbijslag voor 'eenoudergezinnen' in bepaalde omstandigheden verhoogd. Hieronder de voorwaarden:

- a. de uitkeringsgerechtigde vormt geen feitelijk huishouden;
- b. de uitkeringsgerechtigde trekt geen beroeps- of vervangingsinkomen dat de grens overschrijdt voor de toekenning van supplementen aan begunstigten met personen ten laste (zie bovenvermeld punt A).

## C. Geplaatste kinderen

### 901.

De voorwaarden waaronder kinderbijslag wordt betaald ten gunste van geplaatste kinderen worden hierna toegelicht. Wanneer het kind bij een particulier geplaatst wordt, voorziet de reglementering in de toekenning van een bijzondere forfaitaire bijslag aan de persoon die net vóór de plaatsing de kinderbijslag trok, op voorwaarde dat deze persoon in contact blijft met het kind en er belangstelling voor blijft tonen. Deze voorwaarde wordt onderzocht door de overheid die betrokken was bij de beslissing tot plaatsing, en die haar beslissing mededeelt aan de kinderbijslagkas (zie *Gecoörd. W.*, art. 70ter; KB 11.06.2003; en, wat de gewaarborgde kinderbijslag betreft, *W.* 20.07.1971, art. 10 §3; KB 25.10.1971, art. 8, §2ter).

## § 3. Verhogingen in functie van de situatie van het kind

### A. Gehandicapt kind

(*Gecoörd. W.*, art. 47 en 63; KB 28.03.2003)

*Hieronder bespreken we het stelsel dat sinds 1.05.2003 van kracht is. Om budgettaire redenen behield men het oude stelsel voor kinderen die zijn geboren vóór 1.01.1992. Deze overgangsmaatregel werd afgeschaft op 1.05.2009. We gaan niet in op de specifieke regels die het mogelijk maken het oude systeem te handhaven in de enkele gevallen waarin dit gunstiger bleek.*

### 902.

Een verhoogde bijslag wordt toegekend wanneer het kind gehandicapt is.

Om de handicap te meten worden punten toegekend volgens drie 'pijlers':

- 1ste pijler: de invaliditeit, gemeten volgens een herziene lijst van kinderaandoeningen in bijlage bij het Koninklijk Besluit, of volgens de Officiële Belgische Schaal voor Invaliditeit (OBSI), indien deze lijst niet voldoende is voor de betrokken aandoening;
- 2de pijler: de afhankelijkheid, gemeten volgens vier rubrieken (sociale integratie, opvoeding en scholing; communicatie; mobiliteit en verplaatsing; lichamelijke zorgen);
- 3de pijler: de door het gezin van het kind te leveren inspanningen, volgens 3 rubrieken (thuiszorg; verplaatsingen wegens medisch toezicht en behandelingen; aanpassing van de leefomgeving en -gewoonten).

Sommige rubrieken voorzien in gedifferentieerde scores volgens de leeftijd.

Voor het kind met een op korte termijn levensbedreigende aandoening bestaan er speciale evaluatieregels (KB 27.04.2007).

### 903.

Het bedrag van de kinderbijslag hangt af van het aantal verkregen punten; 7 categorieën werden daarvoor bepaald. De 1ste categorie stemt overeen met 7 punten voor het totaal van de 3 pijlers, of met 4 punten voor de 1ste pijler.

## B. Wezen

*(Gecoörd. W., art. 56bis)*

### 904.

De wezen die hun eigen recht op kinderbijslag openen hebben recht op een verhoogd bedrag.

## § 4. Kraamgeld en adoptiepremie

---

*(Gecoörd. W., art. 73bis en 73ter)*

### 905.

Het kraamgeld wordt verleend:

- bij de geboorte van een kind dat recht geeft op kinderbijslag;
- voor een doodgeboren kind en bij een miskraam vanaf 180 dagen na de aanvang van de zwangerschap.

Het kraamgeld kan vanaf de 6de maand zwangerschap worden aangevraagd. Het kan 2 maanden voor de vermoedelijke datum van de bevalling worden uitbetaald. Deze datum moet vermeld staan op het medisch attest dat bij de aanvraag moet worden gevoegd.

### 906.

Een adoptiepremie wordt onder de volgende voorwaarden uitgekeerd:

- een akte van adoptie werd ondertekend of een verzoek tot adoptie is ingediend;
- de adoptant of de echtgeno(o)t(e) vervult de voorwaarden om het recht op kinderbijslag te openen (behalve de voorwaarden m.b.t. de band met het rechtgevend kind);
- het kind maakt deel uit van het gezin;
- het kind heeft de vereiste leeftijd om recht op kinderbijslag te geven.



## BETALING VAN DE KINDERBIJSLAG

### § 1. Wie betaalt?

#### A. De bevoegde kas

*(Gecoörd. W., art. 71; KB 25.04.1997)*

##### 907.

Kinderbijslag wordt gedurende één kalenderkwartaal uitbetaald door de kas die tijdens de refertemaand bevoegd was. De refertemaand is de maand van de gebeurtenis die het recht doet ontstaan. Bij een voortgezet recht gaat het in principe om de tweede maand van het voorafgaande kalenderkwartaal (februari, mei, augustus, november).

##### 908.

Indien de werknemer tewerkgesteld wordt bij verschillende werkgevers gedurende de refertemaand, wordt de kinderbijslag betaald door het fonds van de werkgever bij wie hij het laatst in dienst is getreden. Bijzondere fondsen bestaan in bepaalde bedrijfstakken (havenarbeiders, zeelieden, scheepsherstellers, enz.)

Als iemand reeds recht heeft op kinderbijslag (voortgezet recht) en als uitzendkracht gaat werken, dan blijft zijn vroegere kinderbijslagfonds bevoegd.

Het overheidspersoneel krijgt de bijslagen rechtstreeks van de werkgever.

Het personeel van de lokale besturen (gemeenten, provincies, intercommunales) wordt uitbetaald via een bijzonder fonds.

##### 909.

De gepensioneerden, de invaliden en de werklozen worden uitbetaald door het fonds waarbij hun laatste werkgever was aangesloten.

##### 910.

Famifed (Federaal agentschap voor de kinderbijslag) betaalt rechtstreeks de bijslagen voor de werknemers waarvan de werkgever niet aangesloten is bij een bijzondere kas. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de werknemers in de horecasector. Famifed betaalt ook de bijslagen voor:

- de werknemers die tewerkgesteld zijn bij twee of meerdere werkgevers tegelijkertijd en die aangesloten zijn bij twee verschillende fondsen;
- de thuisarbeiders;
- de gesco's en voor de leerkrachten; die uitgaven worden terugbetaald door de staat, het gewest, de gemeenschap of de betrokken instelling;
- de studenten en de mindervaliden.

En Famifed betaalt de gewaarborgde kinderbijslag.

## B. Betalingswaarborg

(Gecoörd. W., art. 71 §2; KB 12.06.1989)

### 1. Voorlopige betaling

#### 911.

Het kinderbijslagfonds moet betalen voor een eerste recht als de aanvraag geldig is, als zij in het bezit is van een geboorteakte of een uittreksel uit het bevolkings- of vreemdelingenregister met de gezinssamenstelling. Als een ander kinderbijslagfonds bevoegd is, dan moet het eerste fonds de aanvraag en de gegevens dadelijk overmaken; nochtans moet het de kinderbijslag blijven betalen tot het bevoegde kinderbijslagfonds deze taak overneemt.

### 2. Doorbetaling

#### 912.

Hetzelfde kinderbijslagfonds moet de kinderbijslag voorlopig blijven betalen, o.a.:

- bij wijziging van rechthebbende (bijv. bij scheiding) en van bevoegd kinderbijslagfonds;
- wanneer de verklaring over de gewerkte of gelijkgestelde dagen ontbreekt of onvolledig is;
- wanneer de werknemer arbeidsongeschikt, werkloos of gepensioneerd is geworden;
- bij overlijden van één der ouders;
- wanneer attesten of periodieke formulieren ontbreken.

Het nieuwe bevoegde kinderbijslagfonds neemt de betaling over van zodra het definitief brevet is afgegeven. Om de provisionele uitkeringen vlot te laten verlopen, moet de rechthebbende wel meewerken (d.m.v. formulieren en eventuele wijzigingen door te geven).

## § 2. Aan wie wordt kinderbijslag betaald?

(Gecoörd. W., art. 69, 70 en 70 bis)

## A. Algemene regels

#### 913.

De kinderbijslag, met inbegrip van het kraamgeld, wordt in principe aan de moeder gestort. Indien de moeder het kind niet daadwerkelijk grootbrengt, wordt de kinderbijslag uitbetaald aan de persoon of de instelling die zich van deze opdrachten kwijt.

De adoptiepremie wordt uitgekeerd aan de adoptant. Indien beide echtgenoten het kind hebben geadopteerd, bepalen zij aan wie de premie mag worden betaald. Bij ontstentenis van akkoord wordt de premie betaald aan de echtgenote.

#### 914.

Indien de ouders niet samenwonen, maar het ouderlijk gezag gezamenlijk uitoefenen, wordt de kinderbijslag in principe aan de moeder betaald. Uitzonderingen op deze regel zijn:

- indien het kind niet door de moeder wordt grootgebracht, wordt de kinderbijslag betaald aan de persoon die het kind grootbrengt;
- ze wordt aan de vader betaald indien het kind bij hem verblijft en de vader daartoe een aanvraag indient;

- indien de ouders daartoe een aanvraag indienen wordt de kinderbijslag op een gemeenschappelijke rekening gestort.

Indien de ouders het niet eens raken over de toekenning van kinderbijslag, kunnen ze de arbeidsrechtbank verzoeken, in het belang van het kind, de bijslagtrekkende aan te duiden.

#### **915.**

De kinderbijslag wordt aan het kind zelf betaald:

- als het kind gehuwd is;
- als het kind minstens 16 jaar of ontvoegd is en een andere woonplaats heeft dan de persoon die in toepassing van de hierboven opgesomde regels rechthebbende zou zijn;
- als het kind zelf bijslagtrekkende is voor één of meer kinderen.

Het kind dat in zo'n situatie verkeert kan echter een bloed- of aanverwant van de 1ste graad als bijslagtrekkende aanduiden, met inbegrip van een adoptieouder.

#### **916.**

Indien het belang van het kind dat vereist, kan de vrederechter een andere bijslagtrekkende aanduiden. Hij kan daartoe worden verzocht door de vader, de moeder, de adoptant, de officiële voogd, de curator of de rechthebbende.

Bijzondere regels zijn van toepassing in geval van ontvoering van het kind.

#### **917.**

De verandering van bijslagtrekkende gaat in de maand na de verandering.

## **B. Geplaatste kinderen**

#### **918.**

Indien het kind bij een particulier geplaatst is, wordt de kinderbijslag aan deze laatste betaald, en niet aan de ouders van het kind. Onder bepaalde voorwaarden kunnen deze laatste nochtans een bijzondere forfaitaire bijslag genieten.

#### **919.**

Indien het kind door bemiddeling of ten laste van een overheid in een instelling geplaatst is, wordt de kinderbijslag voor 2/3 aan de instelling betaald, en voor 1/3 aan de persoon die normaliter de bijslagtrekkende zou zijn. Indien deze laatste mee moet betalen voor de herbergingskosten, komt het aan de instelling gestorte deel in mindering van deze bijdrage.

#### **920.**

Indien het kind in het kader van een jeugdbeschermingsmaatregel geplaatst is, wordt de kinderbijslag voor 2/3 aan de betrokken overheid betaald. De toewijzing van het resterend saldo wordt bepaald door de jeugdrechtbank of door de dienst voor jeugdbijstand die de plaatsingsmaatregel heeft genomen. Deze beslissingen kunnen steeds herzien worden in het belang van het kind. De rechtbank kan met name een 'officiële voogd' aanstellen om de kinderbijslag in het belang van het kind te ontvangen.

#### **921.**

Indien een bijslagtrekkende zowel voor geplaatste kinderen als voor kinderen die hij zelf grootbrengt recht heeft op kinderbijslag, berekent men het gemiddelde bedrag van de kinderbijslag door het totaal bedrag van de kinderbijslag (met inbegrip van de toeslagen voor werklozen, gepensioneerden en invaliden) te delen door het aantal kinderen.

De instelling en de bijslagtrekkende krijgen evenveel maal dit bedrag als ze kinderen opvoeden. De leeftijdstoelagen en de toeslagen wegens handicap van het kind blijven betaald aan de bijslagtrekkende die het kind grootbrengt.

## **S 3. Regels betreffende de betaling**

### **A. Opening van het recht**

*(Gecoörd. W, art. 48 en 54)*

#### **922.**

Het recht op kinderbijslag en zijn verschillende wijzigingen (leeftijdstoelagen, handicap van het kind, toeslagen gebonden aan de rechthebbende, schoolplicht, enz.) loopt normaal vanaf de maand na de gebeurtenis die aan dat recht ten grondslag ligt.

In het stelsel voor werknemers echter gaat dit recht in vanaf de maand van de gebeurtenis indien, tijdens die maand en de daaraan voorafgaande, geen enkel ander recht kan worden toegekend lastens een Belgisch, buitenlands of internationaal stelsel.

#### **923.**

Het recht op gewone kinderbijslag wordt per kalenderkwartaal geopend. Wanneer het recht in de loop van een kalenderkwartaal wordt geopend, is het verworven voor het resterend gedeelte van dat kwartaal, en voor het volgende kwartaal. Indien het recht geopend is tijdens de tweede maand van het kwartaal, is het eveneens verworven voor het volgende kwartaal. Dezelfde regel is van toepassing voor de toeslagen die met de hoedanigheid van rechthebbende te maken hebben.

### **B. Betalingswijze**

*(Gecoörd. W, art. 68)*

#### **924.**

De kinderbijslag wordt door overschrijving op een bankrekening betaald. Indien hij wegens technische of sociale omstandigheden niet op die manier betaald kan worden, wordt de kinderbijslag per circulaire cheque betaald.

De kinderbijslag moet de gezinnen bereiken rond de tiende van elke maand.

### **C. Verjaringstermijn**

*(Gecoörd. W, art. 120)*

#### **925.**

Kinderbijslag kan worden gevraagd tot vijf jaar na het einde van het kwartaal waarin die kinderbijslag verschuldigd was. Zo moet bijvoorbeeld de kinderbijslag voor mei 2009 worden opgevorderd vóór 30.06.2014.

Deze verjaringstermijn kan worden gestuit met een aanvraag of een klacht bij de compensatiekas, per brief (aangetekend of niet), fax of e-mail.

## D. Terugvordering van onverschuldigde bijslag

(Gecoörd. W., art. 120)

### 926.

De kinderbijslagfondsen van hun kant hebben drie jaar om onverschuldigde kinderbijslag terug te vorderen, tenzij de kinderbijslag bekomen werd door fraude (verjaring van vijf jaar). Indien de onverschuldigde betaling is uitgevoerd ingevolge een fout van de administratie, bedraagt die termijn één jaar.

### 927.

De onverschuldigde kinderbijslag kan worden ingehouden op de latere kinderbijslag ten belope van:

- 10% in geval van een administratieve vergissing;
- 100% in geval van verzuim en nalatigheid, als de rechthebbende het kinderbijslagfonds niet tijdig op de hoogte heeft gesteld van elementen die de toekenning of het bedrag van de kinderbijslag wijzigen (uitgezonderd wettelijke of reglementaire wijzigingen). Deze volledige inhouding is geen verplichting, maar een mogelijkheid, die omzichtig moet worden toegepast, rekening houdend met de gezinstoestand en waarvan de kinderbijslagfondsen eerst de gezinnen moet verwittigen;
- 100% in geval van bedrog.

(Wetgeving: zie vooral Gec. W. 14.07.1994 (Organieke wet); KB 3.07.1996 (toepassingsbesluit); Verordening uitkeringen 16.04.1997)

### FICHE 1

## HOE IS DE ZIEKTEVERZEKERING GEORGANISEERD?

1

### § 1. Federale ziekteverzekering

#### 928.

De ziekteverzekering, die officieel de ‘verplichte verzekering geneeskundige verzorging en uitkeringen’ heet, omvat twee sectoren:

- a. de sector geneeskundige verzorging, die de meerderheid van de Belgische bevolking dekt onder één enkel stelsel;
- b. de sector uitkeringen, die twee stelsels omvat:

- het stelsel van de loontrekkenden;
- het stelsel van de zelfstandigen;

Elke stelsel van de sector uitkeringen dekt drie sociale risico's:

- de primaire arbeidsongeschiktheid;
- de invaliditeit;
- de moederschapsverzekering.

Tot 2012 betaalde de ziekteverzekering eveneens een uitkering voor begrafeniskosten aan personen die de kosten droegen voor de begrafenis van een overleden rechthebbende. Deze uitkering, die al heel wat jaren niet meer was geïndexeerd, was beperkt tot een bedrag van ongeveer 150 euro. Ze werd geschrapt met ingang van 1.01.2013.

In deze Wegwijzer Sociale Wetgeving belichten we de verzekering geneeskundige verzorging en het stelsel van de loontrekkenden van de verzekering.

#### 929.

De ziekteverzekering wordt beheerd:

- door een openbare instelling, het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV);
- door ‘verzekeringsinstellingen’ (VI): de ziekenfondsen, de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (HZIV) en de Zorgkas van de NMBS.

#### 930.

Het RIZIV ontvangt de inkomsten van de verzekering en verdeelt ze onder de VI. Het controleert het werk van de VI en van de andere personen die in het kader van de verzekering tussenkomen, met name de zorgverstrekkers. In het kader van het RIZIV worden belangrijke reglementaire beslissingen genomen, inzonderheid inzake terugbetalingstarieven. Het RIZIV neemt ook bepaalde individuele beslissingen, bijvoorbeeld wat betreft invaliditeitsuitkeringen.

Het RIZIV heeft vier operationele diensten:

- de geneeskundige verzorging;
- de uitkeringen;
- de administratieve controle;
- de medische evaluatie en controle.

Elke dienst wordt beheerd door een beheerscomité waarin de sociale partners en de verzekeringsinstellingen in verschillende mate vertegenwoordigd zijn. Voor de dienst geneeskundige verzorging is het beheerscomité ontdubbeld:

- op de algemene raad komen de vakorganisaties en werkgeversorganisaties, de verzekeringsinstellingen en vertegenwoordigers van de regering bijeen; vertegenwoordigers van de zorgverstrekkers hebben er een adviserende stem; de algemene raad heeft in hoofdzaak een budgettaire bevoegdheid;
- op het verzekeringscomité zijn de verzekeringsinstellingen en de zorgverstrekkers paritair vertegenwoordigd en hebben de sociale partners een adviserende stem; het verzekeringscomité houdt zich in hoofdzaak bezig met de inhoud van de reglementering.

Een algemeen beheerscomité coördineert de activiteiten van de diverse diensten en houdt zich bezig met de algemene diensten; het vervult eveneens de rol van administratief controlecomité.

### **931.**

Om van de verzekeringsprestaties te kunnen genieten, moet men zijn aangesloten bij een verzekeringsinstelling:

- ofwel een privé-instelling, of anders een ziekenfonds; de ziekenfondsen zijn verenigd in vijf nationale verenigingen, waaronder de Landsbond der Christelijke Mutualiteiten (LCM);
- ofwel een openbare instelling (de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (HZIV)).

Bij wijze van uitzondering op deze regel zijn de beampten van de NMBS ambtshalve aangesloten bij de Zorgkas van de NMBS.

Voor de mutatie van verzekerden naar een andere verzekeringsinstelling gelden er bijzondere regels.

De verzekeringsinstellingen nemen de meeste beslissingen inzake toekenningen van de prestaties.

Voor bepaalde beslissingen (zoals de toekenning van invaliditeitsuitkeringen en de terugbetaling van sommige gezondheidsverstrekingen) is de beslissing van een RIZIV-orgaan vereist.

### **932.**

De private ziekenfondsen kunnen aanvullende verzekeringen organiseren naast de bij wet voorziene verplichte verzekering. Ze kunnen ook diensten van hulpverlening, informatie en begeleiding organiseren om het fysiek, psychisch en sociaal welzijn van hun leden te bevorderen. Sommige van deze verzekeringen zijn facultatief, middels betaling van een premie die vergelijkbaar is met een verzekeringspremie - de ziekenfondsen zijn voor dit aspect van hun activiteit overigens onderworpen aan verplichtingen die vergelijkbaar zijn met die van de verzekeringsmaatschappijen. Andere aanvullende prestaties zijn rechtstreeks gekoppeld aan het lidmaatschap van het betrokken ziekenfonds. De verzekerden die niet wensen onderworpen te worden aan die verzekeringen - en de bijdragen ervoor niet willen betalen - moeten overstappen naar een ziekenfonds dat deze verplichte aanvullende verzekering niet heeft, of moeten zich aansluiten bij de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (HZIV).

**933.**

Een Controledienst van de ziekenfondsen controleert de activiteit van de ziekenfondsen, met name hun boekhoudkundig en financieel beheer. Deze controle komt naast de controle op de toepassing van de reglementering op de verplichte ziekteverzekering die door het RIZIV wordt uitgeoefend.

## **§ 2. Gezondheidsbeleid van Gemeenschappen en Gewesten**

### **A. Federale ziekteverzekering na de zesde staatshervorming**

**934.**

Uit financieel oogpunt blijft de federale ziekteverzekering veruit de belangrijkste actor van het gezondheidsbeleid in België. Toch hadden de gemeenschappen reeds vóór de zesde staatshervorming een en ander te zeggen, in het bijzonder in de preventieve geneeskunde, de erkenning van instellingen, enz.

Overeenkomstig de zesde staatshervorming worden bepaalde sectoren van de ziekteverzekering overgedragen aan de gemeenschappen. Het betreft voornamelijk:

- tegemoetkomingen in de rust- en verzorgingstehuizen;
- het grootste deel van de sector functionele revalidatie;
- mobiliteitshulpmiddelen: hulpmiddelen (rolstoel, enz.) voor personen met beperkte mobiliteit.

Bepaalde aspecten van het ziekenhuisbeleid, in het bijzonder de investeringen in gebouwen, machines, enz. worden ook overgedragen en zullen op termijn niet langer worden terugbetaald door de ziekteverzekering, maar wel gesubsidieerd door de overheden.

Op dit ogenblik blijft de toepassing van deze hervorming nog grotendeels steken in een aantal vragen:

- zal de tegemoetkoming van de gemeenschappen gaan naar de patiënten die op hun grondgebied wonen (ook voor zorg verstrekt in een andere regio), of naar de instellingen die op hun grondgebied zijn gevestigd (ook ten voordele van patiënten die in een andere regio wonen)?;
- zullen er verzekeraarvoorwaarden worden gesteld?;
- hoe zullen de zaken worden georganiseerd in Brussel?

In deze Wegwijzer Sociale Wetgeving beperken we ons tot de huidige regels. Het gaat dus om federale regels die van kracht blijven zolang een gemeenschap ze niet wijzigt.

### **B. Zorgverzekering van de Vlaamse Gemeenschap**

**935.**

Sinds 2001 heeft de Vlaamse Gemeenschap een zorgverzekering ingevoerd, die tegemoetkomt in de kosten voor bepaalde niet-medische zorgen voor zorgbehoevende personen. Deze verzekering wordt beheerd door het Vlaams Zorgfonds, dat de zorgkassen die de ziekenfondsen of de verzekeringsmaatschappijen hebben opgericht erkent, subsidieert en controleert. Het Vlaams Zorgfonds heeft ook een openbare zorgkas



opgericht voor personen die zich niet wensen aan te sluiten bij een privékas, en waarvoor de OCMW's als plaatselijk agentschap optreden.

**936.**

Elke persoon die op het grondgebied van het Vlaamse Gewest verblijft, is verplicht om zich vanaf de leeftijd van 26 jaar aan te sluiten bij een zorgkas en de overeenkomstige bijdrage te betalen. Die bedraagt 25 euro per jaar. Personen die binnen de federale ziekteverzekering de verhoogde tegemoetkoming genieten (RVV-statuuut) betalen 10 euro. Deze bijdrage, die wordt aangevuld door een dotatie van de Gemeenschap, wordt gebruikt om de hieronder beschreven uitkeringen te financieren en om reserves aan te leggen die de stijging van de zorgkosten, die de komende jaren verwacht wordt, moeten temperen. Inwoners van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest hebben de mogelijkheid om zich voor die verzekering in te schrijven, door zich aan te sluiten bij een zorgkas en de bijdrage te betalen.

**937.**

Om van de tegemoetkomingen van de Vlaamse zorgverzekering te genieten, moet men verzekerd zijn, en moet men erkend zijn als zorgbehoevende op basis van de door de reglementering vastgestelde evaluatiecriteria.

**938.**

De tegemoetkomingen zijn de volgende (*vanaf 1.03.2009*):

- a. indien de persoon een beroep doet op niet-professionele zorgen (mantelzorg) door familie of vrienden: 130 euro per maand;
- b. indien de persoon in een rusthuis, een rust- en verzorgingstehuis of een psychiatrisch verzorgingstehuis (residentiële zorg) is opgenomen: 130 euro per maand. De betrokken instelling moet erkend zijn door de Vlaamse Gemeenschap of door de Gemeenschappelijke gemeenschapscommissie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

## FICHE 2

# WIE IS INZAKE GEZONDHEIDSZORG VERZEKERD?

# 2

## §1. Rechthebbenden

**939.**

Met ingang van 1.01.2008 werd de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging uitgebreid naar de zelfstandigen voor wat de 'kleine risico's' betreft. Deze hervorming maakte komaf met de laatste ongelijkheid tussen de zelfstandigen en de andere sociale groepen op het vlak van gezondheidszorg.

Sinds die datum bestaat er dus nog slechts één enkel gezondheidszorgstelsel voor de hele Belgische bevolking, met uitzondering van:

- zeelieden ter koopvaardij, die aan een volledig afzonderlijk stelsel onderworpen blijven;
- ingezetenen die niet onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid, in het bijzonder ambtenaren van bepaalde internationale instellingen.

Hoewel er nog slechts één stelsel bestaat, volstaat de hoedanigheid van ingezetene niet om rechten te verwerven: het blijft noodzakelijk aan te geven in welke hoedanigheid de persoon verzekerd is, hetzij als titularis, hetzij als persoon ten laste.

**940.**

De ziekteverzekering dekt het geheel van de loontrekkende werknemers, in de privé- en in de publieke sector, ongeacht hun statuut - inbegrepen dus bijvoorbeeld, de vastbenoemde personeelsleden van de overheidsdiensten.

Die werknemers zijn gedekt tijdens hun tewerkstelling en tijdens de periodes gedekt door een opzegvergoeding.

**941.**

De verzekering voor geneeskundige verzorging dekt de zelfstandigen die onderworpen zijn aan het sociaal statuut (RSVZ) die hun bijdragen betalen.

**942.**

De ziekteverzekering dekt de 'gecontroleerde werklozen', dat wil zeggen de uitkeringsgerechtigde werklozen (inbegrepen de bruggepensioneerden) en de gerechtigden op onderbrekingsuitkeringen. Een aantal gevallen van uitsluiting van het recht op werkloosheidsuitkering (samengevat, de tijdelijke weigeringen van het recht op werkloosheidsuitkering bij wijze van sanctie), blijven beschouwd als 'gecontroleerde werkloosheid', op voorwaarde dat de betrokkene zich aan de controle der werklozen blijft onderwerpen.

**943.**

De werknemers blijven verzekerd wanneer ze arbeidsongeschikt worden. Hetzelfde geldt voor werkneemsters tijdens de bevallingsrust.

De verzekering wordt uitgebreid naar de gehandicapten die niet waren verzekerd, op voorwaarde dat ze in België verblijven en ongeschikt zijn om winstgevende activiteiten uit te voeren of de medische voorwaarden vervullen om recht te hebben op een tegemoetkoming voor mindervaliden of op verhoogde kinderbijslagen als gehandicapt kind.

**944.**

Mits betaling van een persoonlijke bijdrage, dekt de ziekteverzekering in het kader van de zogenaamde voortgezette verzekering mensen die zich in een behatenswaardige toestand bevinden.

Het gaat inzonderheid om een aantal gevallen van uitsluiting van de werkloosheid, die niet gedekt worden langs het begrip gecontroleerde werkloosheid. Het is eveneens langs de voortgezette verzekering dat een aantal verlopen zonder wedde worden gedekt, bijvoorbeeld het borstvoedingsverlof. Tenslotte is het langs de voortgezette verzekering dat de gedetineerden worden gedekt.

**945.**

De studenten van het hoger onderwijs kunnen zich ook verzekeren mits betaling van een persoonlijke bijdrage – het gaat om studenten die niet meer gedekt worden als persoon ten laste.

**946.**

De ziekteverzekering dekt de gepensioneerden in de werknemersregeling en in de regeling voor overheidsdiensten en de mijnwerkers die een invaliditeitspensioen trekken. Zij dekt ook de weduwen, weduwnaars en wezen van de verzekerde werknemers.

**947.**

De verzekering voor geneeskundige verzorging (ziekteverzekering) dekt de leden van religieuze gemeenschappen, op voorwaarde dat ze een bijdrage betalen.

**948.**

De ziekteverzekering dekt ook al de personen die geen recht hebben op een verplicht stelsel van ziekteverzekering, hoewel ze in België verblijven (en ingeschreven zijn in het nationaal register). Deze categorie, die vroeger 'niet beschermde personen' werd genoemd, omvat een zeer verscheiden groep. Enerzijds bevat ze de kansarmen, zonder arbeidsinkomen of socialezekerheidsuitkeringen; anderzijds mensen die alleen met niet-beroepsinkomsten leven (renteniers, enz.) en ministers en parlementsleden, ... Personen uit andere categorieën van verzekeraarbaarheid die wegens hun lage inkomen interesse betonen, kunnen zich eveneens inschrijven als 'ingezetene'.

Een dekking in de algemene regeling veronderstelt normaal de storting van een persoonlijke bijdrage. Drie bijdragevoeten werden voorzien, naargelang het inkomen. Geen enkele bijdrage is verschuldigd door de personen die recht hebben op het leefloon, of als het gezinsinkomen het bedrag van dit inkomen niet overschrijdt.

## **§ 2. Personen ten laste**

**949.**

Voornoemde personen, die rechthebbenden zijn in de verzekering, worden gedekt voor henzelf en voor de personen die zij ten laste hebben.

Kunnen samengevat als persoon ten laste van de rechthebbende worden beschouwd:

- zijn/haar echtgeno(o)t(e);
- de persoon die met de rechthebbende samenwoont; dit betreft dus niet gehuwde partners (ook homo's en lesbiennes), maar verder alle andere situaties waarin mensen samenleven; de reglementering voorziet dan ook dat geen samenwonende kan worden ingeschreven wanneer de echtgeno(o)t(e) van de rechthebbende zelf persoon ten laste is, of zelf rechthebbende is en onder hetzelfde dak als de rechthebbende woont;
- de kinderen, namelijk de kinderen van de rechthebbende, van zijn/haar echtgeno(o)t(e) of partner en, in het algemeen de kinderen waarvan de rechthebbende, zijn/haar echtgeno(o)t(e) of partner voor het onderhoud instaat (bijvoorbeeld opgenomen kinderen, klein- of achterkleinkinderen);
- de ascendenten (ouders, grootouders, enz...) van de rechthebbende of van zijn/haar echtgeno(o)t(e).

#### **950.**

Die personen zijn niet ten laste als zij eigen beroepsinkomens van een zekere omvang hebben (zie 'groene bladen' achteraan in deze *Wegwijzer Sociale Wetgeving*).

In principe moeten zij deel uitmaken van het gezin van de rechthebbende. Er is in enkele uitzonderingen op deze regel voorzien, in het bijzonder ten voordele van de gescheiden partner en van de personen die tijdelijk geen deel meer uitmaken van het gezin (afwezigheid van maximum drie maanden, ziekenhuisopname, verblijf in een home, enz.).

### **§ 3. Ingaan en behoud van het recht**

---

#### **951.**

In de algemene regeling gaat het recht in de 1ste dag van het kwartaal waarin men de hoedanigheid van rechthebbende verwerft en blijft het opeisbaar tot 31 december van het jaar nadien. Voorbeeld: iemand die op 1.03.2012 werknemer wordt, is verzekerd van 1.01.2012 tot 31.12.2013. Het recht kan worden verlengd tot 31 december van het tweede jaar (*in het voorbeeld: tot 31.12.2014*). Daartoe moet de betrokkene tijdens het aanvangsjaar (*2012 in het voorbeeld*) het 4de kwartaal verzekerd zijn geweest en een 'bijdragebon' van de vereiste waarde hebben ontvangen.

In bepaalde gevallen is het recht afhankelijk van de betaling van de vereiste persoonlijke bijdragen.

#### **952.**

In beginsel gaat het recht onmiddellijk in, dit is zonder wachttijd.

Een wachttijd van 6 maanden blijft verplicht voor personen die zich herinschrijven nadat ze gedurende meer dan twee opeenvolgende jaren zonder recht zijn gebleven, omdat ze hun bijdrageverplichtingen niet nakwamen.

## S 4. Vaststelling van het recht

### A. 'Bijdragebon'

**953.**

Vroeger moesten de werknemers hun hoedanigheid van gerechtigde bewijzen door aan hun ziekenfonds een 'bijdragebon' te bezorgen die hen door de werkgever was afgeleverd. De werknemers hoeven nu normaal gezien zelf geen formaliteit meer te vervullen. De informatie die noodzakelijk is om hun rechten vast te stellen wordt rechtstreeks gehaald uit de aangifte die hun werkgever doet aan de sociale zekerheid. Deze informatie wordt via een computerverbinding overgemaakt aan het ziekenfonds.

**954.**

Een bijdragebon op papier blijft wel voorzien 'als de elektronische overdracht van gegevens onmogelijk is' (de computer heeft een panne...) of als vastgesteld wordt dat de werknemer bij geen ziekenfonds is ingeschreven. In die gevallen wordt een bijdragebon door de RSZ uitgereikt en aan de werkgever overgemaakt; die moet de bijdragebon aan de werknemer doorgeven en de werknemer moet de bijdragebon, binnen de maand na ontvangst, aan het ziekenfonds bezorgen. Als hij dit niet heeft gedaan tegen 1 juli, dan worden de gezondheidszorgen niet terugbetaald zolang de bijdragebon niet binnengebracht is.

**955.**

Aangezien de procedure gebaseerd is op de aangifte van de werkgever aan de sociale zekerheid, kan ze natuurlijk niet worden toegepast als de werkgever die aangifte niet gedaan heeft.

In geval van problemen zal het ziekenfonds eerst nagaan of er geen administratieve vervissing is, in het overmaken van de gegevens. Indien het probleem inderdaad door een gebrek van de aangifte aan de sociale zekerheid komt, neemt het ziekenfonds contact op met de dienst administratieve controle van het RIZIV, die zich in verbinding stelt met de RSZ. Als de gegevens waarover zij beschikt volstaan, zal de RSZ aan het ziekenfonds de gegevens overmaken om de toestand te regulariseren. De aangifte aan de RSZ is een verplichting voor de werkgever en de werknemer heeft niet altijd de mogelijkheid om na te gaan of die aangifte - ook al is het een verplichting - correct wordt uitgevoerd. Een controlemiddel vindt men echter in de sociale documenten voorgeschreven in het kader van de arbeidswetgeving: het loonstrookje (*artikel 15 loonbeschermingswet*) en de kopij van de individuele rekening (*art. 21 KB 8.08.1980 betreffende de sociale documenten*) vermelden onder meer de afhoudingen als sociale bijdragen. In geval van problemen dienen die documenten als bewijs van de tewerkstelling en van de aangifte aan de RSZ. Indien daarentegen de werkgever die documenten niet aflevert, of onregelmatige of onjuiste documenten aflevert, heeft de werknemer redenen om de werkgever te verdenken van fraude en heeft hij er alle belang bij om zich tot de bevoegde overheden te wenden.

**956.**

De elektronische overdracht is nu veralgemeend tot de meeste rechthebbenden (werklozen, bruggepensioneerden, gepensioneerden, rechthebbenden op een vergoeding voor een arbeidsongeval of een beroepsziekte). Enkel wie op grond van zijn persoonlijke situatie onderworpen is, onder meer de 'ingeschrevenen in het rijksregister' (de vroegere 'niet-beschermde personen') moeten zelf de nodige stappen ondernemen om verzekerd te zijn.

## B. Waarde van de bijdragebon

**957.**

Om verzekerd te worden moet men tijdens het voorgaande kalenderjaar een loon verdiend hebben dat een zeker bedrag moet bereiken. Men blijft spreken van 'minimumwaarde van de bijdragebon', met verwijzing naar de vroegere administratieve praktijk. Voor werknemers vanaf 21 jaar moet het jaarloon minstens 4 maal het minimummaandloon van cao nr. 43 van de NAR bereiken. Specifieke barema's bestaan voor de jongeren beneden 21 jaar en voor de mindervaliden tewerkgesteld in beschutte werkplaatsen.

Als het loon dat bedrag niet bereikt, dan zal de betrokkene aan zijn ziekenfonds een aanvullende bijdrage moeten betalen.

Gepensioneerden, werklozen, ZIV-uitkeringstrekkers, enz. worden geacht te voldoen aan de voorwaarde om een 'voldoende waarde' op hun bijdragebon te bereiken.

## C. Elektronische identiteitskaart

**958.**

Vroeger werd de verzekeraarheid vastgesteld door een sociale identiteitskaart ('SIS-kaart'), afgeleverd door het ziekenfonds. Sinds 1.01.2014 wordt de verzekeraarheid in principe niet langer vastgesteld door een specifiek document.

In zijn contact met het ziekenfonds of met zorgverstrekkers die de verzekeraarheid moeten kunnen nagaan, gebruikt de gerechtigde gewoon zijn elektronische identiteitskaart. Een speciaal document ("kaart ISI +") wordt wel uitgereikt voor wie geen elektronische identiteitskaart bezit, zoals de kinderen van minder dan 12 jaar.

Te noteren dat die regeling enkel geldt voor gezondheidszorg in België. Om zorg in het buitenland te krijgen, moet men houder zijn van de documenten voorzien in het kader van de regels, als die bestaan, voor de betrekkingen tussen de Belgische ziekteverzekering en die in het land waar men naartoe gaat. In het kader van de Europese Verordeningen inzake sociale zekerheid bijvoorbeeld bestaat er een 'Europese ziekteverzekeringskaart', afgeleverd door het ziekenfonds.

## PRESTATIES INZAKE GEZONDHEIDSZORG

### § 1. Terugbetaalde prestaties

#### 959.

De terugbetaling door de ziekteverzekering geldt hoofdzakelijk voor:

- verstrekkingen gedaan door geneesheren, tandartsen en 'paramedici';
- geneesmiddelen;
- ziekenhuisopname;
- verzorging verstrekt in 'verzorgingstehuizen';
- prothesen;
- functionele revalidatie.

#### 960.

De lijst met de door de verzekering terugbetaalde verstrekkingen maakt het voorwerp uit van een bij Koninklijk Besluit vastgelegde nomenclatuur. Voor elke grote rubriek van de nomenclatuur werkt binnen het RIZIV een technische raad, samengesteld uit specialisten ter zake, die advies uitbrengt over nomenclatuurwijzigingen. De nomenclatuur kan voorwaarden opleggen aan de terugbetaling, bijvoorbeeld kwaliteitscriteria, therapeutische aanwijzingen, bijzondere procedures.

#### 961.

Parallel met of aanvullend op de ziekteverzekering oefenen de gemeenschappen en de gewesten, alsook de OCMW's, een aantal bevoegdheden uit op het vlak van gezondheidszorg of personenzorg. De Vlaamse Gemeenschap heeft een nieuwe 'zorgverzekering' in het leven geroepen. Die geeft recht op een aanvullende vergoeding – bovenop de vergoeding van de sociale zekerheid – in geval van ouderenzorg.

In het kader van de zesde staatshervorming werden bepaalde materies die vielen onder de ziekteverzekering overgeheveld naar de Gemeenschappen, met name:

- hulp bij dagdagelijkse handelingen in verzorgingstehuizen;
- bepaalde rubrieken van de revalidatie;
- mobiliteitshulpmiddelen die vallen onder de rubriek 'prothesisten'.

Verderop in de fiche wordt de werking van deze sectoren toegelicht in het kader van de ziekteverzekering. De maatregelen blijven van toepassing zolang de Gemeenschappen ze niet wijzigen.

### § 2. Welke tarieven mogen verstrekkers toepassen?

#### 962.

Over het tarief dat de zorgverstrekkers de begunstigten van de verzekering mogen aanrekenen, wordt gewoonlijk onderhandeld tussen de ziekenfondsen en de vertegenwoordigers van de medische beroepen. Op straf van een boete mogen de zorgverstrekkers die de overeenkomsten onderschrijven het tarief niet overschrijden. De

zorgverstrekkers kunnen weigeren de overeenkomsten te onderschrijven en vrije tarieven toepassen; in principe worden hun verstrekkingen terugbetaald. De reglementering bevat echter een aantal mechanismen die er de zorgverstrekkers toe aanzetten de overeenkomsten te onderschrijven. In de praktijk is een grote meerderheid van de zorgverstrekkers 'geconventioneerd'.

**963.**

Bij ontstentenis van dit mechanisme kan de regering, in het raam van de economische reglementering, verplichte tarieven opleggen, zelfs afgezien van de terugbetaling door de verzekering. In de praktijk wordt van die mogelijkheid zelden gebruik gemaakt. Niettemin wordt ze af en toe ingeroepen om de vertegenwoordigers van de medische beroepen ertoe aan te zetten een overeenkomst te ondertekenen en om de zorgverstrekkers ertoe te bewegen de overeenkomst te onderschrijven.

**964.**

De nomenclatuur bepaalt de relatieve waarde van elke verstrekking. Het terugbetalingstarief wordt bekomen door die relatieve waarde met een cijfer te vermenigvuldigen. Het cijfer zelf wordt in een overeenkomst tussen de ziekenfondsen en de zorgverstrekkers vastgelegd. In werkelijkheid hebben de onderhandelingen een ruimere draagwijdte. De overeenkomsten bevatten bijvoorbeeld vaak voorstellen tot wijziging van de reglementering, in het bijzonder van de nomenclatuur. Tenzij ze de overeenkomst als dusdanig verwerpt, gaat de regering gewoonlijk in op de wens van de partners, zelfs al is ze juridisch niet door die voorstellen gebonden.

**965.**

Bij wijze van uitzondering op hetgeen voorafgaat, wordt het terugbetalingstarief voor geneesmiddelen bij Koninklijk Besluit vastgelegd. Voor elk ziekenhuis wordt de ligdagprijs door de FOD Volksgezondheid vastgelegd.

## **§ 3. Welk deel van het tarief wordt terugbetaald?**

---

### **A. Principe**

**966.**

De verzekering betaalt een gedeelte van het volgens de hierboven beschreven regels vastgelegde tarief terug. Gewoonlijk moet de patiënt zelf een gedeelte van de kosten dragen, dat varieert volgens het soort verstrekking. Dit gedeelte wordt 'remgeld' genoemd, want het gaat in theorie om een maatregel om de patiënt verantwoordelijkheidszin bij te brengen en om de medische overconsumptie te vermijden, niet om de tegemoetkomingen van de verzekering te beperken. Deze theoretische presentatie stemt echter nauwelijks overeen met de werkelijkheid, want het remgeld kan worden herverzekerd, onder meer in het kader van collectieve regelingen van aanvullende verzekering. Dergelijke regelingen kwamen er vooral tijdens de afgelopen jaren, hetzij in het kader van sectorale of bedrijfsovereenkomsten, hetzij in het kader van de ziekenfondsen. Voor de personen die verstoken blijven van dergelijke aanvullende regelingen kan het remgeld de toegang tot geneeskundige verzorging bemoeilijken; dat geldt vooral voor personen met bescheiden inkomens of personen die ernstig ziek zijn. De 'bevoorrechte terugbetaling' en de 'maximumfactuur' zijn de jongste antwoorden op dat probleem.



## B. Verhoogde verzekeringstegemoetkoming

(Gec. W., art. 37§19; KB 15.01.2014 van kracht vanaf 1.01.2014)

### 967.

In afwijking van wat voorafgaat, betalen personen met een laag inkomen geen 'remgeld'. Die regeling, 'verhoogde verzekeringstegemoetkoming' genoemd, vervangt vanaf 1.01.2014, de RVT- (recht op verhoogde tegemoetkoming) en OMNIO-statuten. Beide statuten vervangen zelf het vroegere WIGW-statuut, een benaming die overigens soms nog wordt gebruikt.

Om aanspraak te maken op deze regeling mag het gezinsinkomen niet boven een bepaald grensbedrag liggen, vermeerderd met een supplement per persoon ten laste (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). Het grensbedrag wordt berekend op basis van het bruto belastbaar inkomen, zoals voor de belastingdiensten.

### 968.

In bepaalde situaties, waar men kan vermoeden dat de inkomensgrens niet wordt bereikt, wordt de verhoogde tegemoetkoming automatisch toegekend door het ziekenfonds. Enerzijds gaat het om de rechthebbenden op bepaalde sociale uitkeringen:

- het leefloon of een gelijkwaardige sociale steun, gedurende minstens 3 ononderbroken maanden;
- de inkomensgarantie voor ouderen (IGO);
- een tegemoetkoming als gehandicapte.

Anderzijds gaat het om mindervalide kinderen, wezen, of jongeren ingeschreven als 'niet-begeleide minderjarige vreemdeling' (NBMV).

### 969.

In de andere situaties wordt de verhoogde tegemoetkoming toegekend op aanvraag en na onderzoek naar de bestaansmiddelen door het ziekenfonds. De aanvraag moet worden ingediend door een van de gezinsleden. In principe moet het onderzoek aantonen dat de inkomensgrens niet werd bereikt gedurende het kalenderjaar vóór het jaar van de aanvraag.

Let wel: men baseert zich op de situatie op het moment van de aanvraag (in de praktijk de situatie van de maand ervoor) wanneer één van de gezinsleden:

- gepensioneerd is;
- een invaliditeitsuitkering geniet, of arbeidsongeschikt is sinds minstens een jaar, of zich in een analoge situatie bevindt volgens het statuut van de ambtenaren of de militairen, of is ingeschreven als gehandicapte;
- volledig werkloos is sinds minstens een jaar;
- weduwnaar of weduwe is;
- de gerechtigde is van een eenoudergezin;

### 970.

De verhoogde tegemoetkoming wordt toegekend aan de gerechtigde en aan de personen te zijnen laste, alsook aan zijn echtgenoot, wettelijk samenwonende of feitelijke partner.

## C. Maximumfactuur (MAF)

### 971.

Er bestaan drie types van maximumfactuur:

- **Sociale MAF**, van toepassing op bepaalde categorieën van sociaalverzekerden. Het ziekenfonds betaalt 100% terug zodra het totaalbedrag aan remgeld 450 euro bereikt. Onder dit stelsel vallen de gezinnen waarvan minstens één lid:
  - recht heeft op de 'verhoogde tegemoetkoming' (de VT's, vroegere WIGW's);
  - personen die een mindervalidenuitkering genieten (behalve leefloon, als de belanghebbende effectief in aanmerking komt voor aftrek voor inkomen van de partner. Noot: Werklozen (andere dan de 50-plussers, VT's) komen niet in aanmerking voor de MAF voor de sociaalverzekerden. Afhankelijk van hun inkomen kunnen ze aanspraak maken op een ander soort MAF.
- **MAF bescheiden inkomens**. Zoals bij de eerste MAF wordt hier het remgeld aan de gezinnen met een bescheiden inkomen 100% terugbetaald zodra het totaalbedrag een drempelwaarde overschrijdt. De drempel hangt af van het inkomen (*zie de bedragen in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*):

Dezelfde gunstige regeling wordt toegepast, ongeacht het inkomen, voor kinderen jonger dan 16 jaar (= tot en met 15 jaar) vanaf 650 euro.

- **Fiscale MAF voor andere huishoudens**

De belastingen zullen het remgeld dat een bepaalde drempelwaarde overschrijdt, terugbetalen. Die drempelwaarde is afhankelijk van het inkomen (*zie de bedragen in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*):

### 972.

De MAF houdt rekening met het remgeld op de meeste prestaties gedekt door de verzekering.

Evenwel:

- geneesmiddelen worden alleen in rekening gebracht wanneer het gaat:
  - om geneesmiddelen van de categorieën A, B of C;
  - om het forfait voor geneesmiddelen bij hospitalisatie;
- hospitalisatie in een psychiatrisch ziekenhuis wordt niet meer in rekening gebracht vanaf de 366ste dag;
- er wordt geen rekening gehouden met de verblijfkosten in verzorgingstehuizen (RVT, ROB, PVT, dagcentra) of in initiatieven van beschut wonen.

De MAF houdt rekening met het remgeld:

- officieel verschuldigd op het tarief;
- effectief betaald.

De MAF houdt dus geen rekening met:

- niet terugbetaalde prestaties (niet opgenomen in de nomenclatuur);
- toeslagen aangerekend door niet geconventioneerde zorgverstrekkers;
- toeslagen voor kamers met één of twee bedden;
- 'zwarte betalingen';
- remgeld dat niet effectief is geïnd.

## D. Terugbetalingsmodaliteiten

### 973.

In principe betaalt de patiënt aan de zorgverstrekker de kosten van de verstrekkingen en ontvangt hij nadien terugbetaling vanwege zijn ziekenfonds. Bepaalde verstrekkingen worden echter rechtstreeks door het ziekenfonds aan de zorgverstrekker betaald; deze laatste rekent de patiënt enkel het 'remgeld' aan (het systeem van de 'derde betaler').

De 'derde betalers'-regeling wordt algemeen gebruikt voor ziekenhuisopname en voor geneesmiddelen. Het mag niet worden gebruikt voor een aantal medische of tandheelkundige verstrekkingen, behalve voor verzekerden die tot bepaalde achtergestelde sociale categorieën behoren (leefloontrekkers, gehandicapten, langdurige werklozen - gezinshoofd of alleenstaand) (zie KB 10.10.1986).

### 974.

De meeste verstrekkingen worden per prestatie terugbetaald.

Om nutteloze prestaties te vermijden, worden bepaalde verstrekkingen in een forfaitair zorgpakket gebundeld. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de verzorging van afhankelijke bejaarde personen door verpleegkundigen of paramedici in rusthuizen of door thuisverpleegsters,...

## VERHOUDINGEN TUSSEN VERZEKERING EN ZORGVERSTREKKERS

### § 1. Artsen en tandartsen

#### A. Akkoorden artsen-ziekenfondsen en tandartsen-ziekenfondsen

##### 975.

Het tarief van de doktersprestaties wordt bepaald in akkoorden tussen de ziekenfondsen en de artsenorganisaties binnen de Commissie artsen-ziekenfondsen. Die akkoorden hebben betrekking op de huisartsen en de specialisten, op de intellectuele prestaties en de technische verstrekkingen, de ambulante geneeskunde en de behandeling in ziekenhuizen. Wanneer het medico-mutualistisch akkoord het vereiste aantal stemmen binnen de Commissie bereikt, wordt het eerst aan de minister van Sociale Zaken voorgelegd, na advies van het verzekeringscomité en de algemene raad van het RIZIV. Het wordt dan aan alle geneesheren voorgesteld. Het treedt in voege indien het percentage weigeringen een bepaald niveau niet overschrijdt. Het bindt dan alle geneesheren, behalve hen die hun weigering hebben bekendgemaakt. De 'niet geconventioneerde' geneesheren mogen hun honoraria vrij bepalen, maar genieten niet van het 'sociaal statuut' ten laste van het RIZIV.

##### 976.

Het tarief van de tandartsen wordt op basis van een gelijkaardige procedure bepaald.

##### 977.

De regering kan tarieven afdwingen, wanneer geen akkoord is afgesloten.

#### B. Terugbetalingsmodaliteiten

##### 978.

De terugbetaling van de medische en tandheelkundige verstrekkingen gebeurt hoofdzakelijk per prestatie.

Een uitzondering op dit principe geldt voor de verstrekkingen in het raam van de klinische biologie (laboratoriumanalyses, enz.) aan in het ziekenhuis opgenomen zieken: in beginsel worden deze verstrekkingen gefinancierd door een forfait per ligdagprijs.

##### 979.

Zorgverstrekkers kunnen met het RIZIV een overeenkomst afsluiten die in de forfaitaire betaling van bepaalde verstrekkingen voorziet. In plaats van de verstrekkingen per prestatie terug te betalen, betalen de ziekenfondsen hen een jaarlijks forfait, dat alle verstrekkingen dekt die voor de bij hen ingeschreven patiënten vereist zijn.

Aangezien dit systeem de medische overconsumptie radicaal tegenhoudt, moeten de patiënten die ervoor opteren geen remgeld betalen. Het wordt vooral door een aantal 'medische centra' in volksbuurten toegepast.

## § 2. Geneesmiddelen

### 980.

De ziekteverzekering komt tegemoet in de prijs van geneesmiddelen. Aparte reglementeringen regelen de terugbetaling van:

- farmaceutische specialiteiten;
- magistrale bereidingen;
- 'generieke geneesmiddelen', met andere woorden geneesmiddelen waarvan het brevet publiek terrein is geworden en die door andere firma's dan die welke ze oorspronkelijk ontwierpen, kunnen worden gefabriceerd.

### 981.

In tegenstelling tot de meeste andere prestaties van de verzekering worden het tarief en de overige terugbetalingsvoorwaarden voor geneesmiddelen bij Koninklijk Besluit en niet in overeenkomsten vastgelegd.

Overeenkomsten tussen ziekenfondsen en apothekers regelen echter wel bepaalde specifieke punten, zoals bijvoorbeeld de wachthonoraria.

### 982.

De farmaceutische specialiteiten worden in 4 groepen onderverdeeld, volgens hun noodzakelijkheid:

- 'onmisbare' geneesmiddelen (groep A), die voor 100% worden terugbetaald;
- 'noodzakelijke' geneesmiddelen (groep B), die voor 75 tot 85% worden terugbetaald;
- geneesmiddelen 'voor goedaardige ziekten of ziekten van korte duur' (groep C), die voor 50% worden terugbetaald;
- geneesmiddelen 'met beperkt therapeutisch nut' (groep Cs), die voor 40% worden terugbetaald.

Er bestaat ook een groep D met niet-terugbetaalde geneesmiddelen.

### 983.

De geneesmiddelen worden altijd terugbetaald volgens het systeem van de 'derde betaler'. Zogenaamde tariefkantoren zamelen de door de apothekers opgemaakte facturen in en sturen ze door naar de ziekenfondsen.

## § 3. Hospitalisatie

### 984.

De tegemoetkoming door de ziekteverzekering gebeurt op basis van een 'dagprijs'. De dagprijs wordt door de FOD Volksgezondheid vastgelegd op grond van de door het ziekenhuis bewezen reële kosten. De ziekteverzekering, m.a.w. het ziekenfonds, betaalt 75% van deze prijs terug. De resterende 25% zijn ten laste van de Staat, maar worden rechtstreeks door het RIZIV betaald.

### 985.

De 'dagprijs' dekt de kosten van de eigenlijke ziekenhuisopname (het 'hotelverblijf') in een collectieve kamer.

Overeenkomsten tussen ziekenfondsen en ziekenhuisinstellingen bepalen de toeslagen die de ziekenhuizen de zieken in een individuele kamer mogen aanrekenen, alsmede het tarief van de in het ziekenhuis verrichte, maar niet door de 'dagprijs' gedekte prestaties (dagkliniek, enz.)

**986.**

De in het ziekenhuis gedane medische verstrekkingen en de toegediende geneesmiddelen zitten vervat in de nomenclatuur van de desbetreffende prestaties.

In de praktijk staan de geneesheren een gedeelte van hun ereloon voor de in het ziekenhuis gedane verstrekkingen af.

## **§ 4. Andere prestaties**

---

### **A. Paramedici**

**987.**

Commissies waarin de ziekenfondsen en de vertegenwoordigers van de betrokken beroepen zetelen, werken overeenkomsten uit die de voorwaarden bepalen voor de terugbetaling van de prestaties van thuisverpleegkundigen, vroedvrouwen, kinesitherapeuten, prothesisten, leveranciers van implantaten, optiekers, bandagisten.

Die overeenkomsten berusten op hetzelfde principe als de medico-mutualistische akkoorden, maar worden volgens een meer eenvoudige procedure goedgekeurd. Eens ze binnen de commissie zijn afgesloten en na goedkeuring door de minister van Sociale Zaken worden ze van kracht.

### **B. Verzorgingstehuizen**

**988.**

De jongste jaren werd getracht een politiek te voeren waarbij ziekenhuisopname wordt voorbehouden aan gevallen waarin dit type verzorging echt noodzakelijk is. Vooral in geriatrie en psychiatrie kwamen er instellingen voor de opvang van personen voor wie ziekenhuisopname niet meer noodzakelijk is, maar die thuis niet de nodige verzorging kunnen krijgen.

Zo onderscheidt men:

- rust- en verzorgingstehuizen;
- rusthuizen voor bejaarden;
- psychiatrische verzorgingstehuizen;
- initiatieven beschut wonen;
- dagcentra.

**989.**

In die verschillende structuren dekt de ziekteverzekering niet het eigenlijk verblijf. Ze dekt de verzorging die gezien de toestand van de persoon noodzakelijk is. Sommige van die zorgverstrekkingen - vooral verpleging en bepaalde 'paramedische' prestaties - worden terugbetaald op basis van een 'verzorgingspakket'. Dit 'pakket' wordt forfaitair bepaald met het oog op de graad van afhankelijkheid van de betrokkene. De forfaits worden vastgelegd in overeenkomsten tussen de ziekenfondsen en de representatieve organisaties van de betrokken instellingen.

## C. Diverse prestaties

### 990.

Er gelden specifieke regelingen voor de terugbetaling van bijzondere prestaties, zoals nierdialyses.

Hetzelfde geldt voor revalidaties, met name de functionele revalidaties na een ongeval, maar ook voor bijvoorbeeld psychiatrische behandelingen, de behandeling van bepaalde soorten toxicomanieën, de verzorging van gehandicapte personen,... Over de terugbetaling van een programma functionele revalidatie wordt beslist door een college van geneesheren-directeurs. Dit college bestaat uit de medische adviseurs van de ziekenfondsen. De terugbetaling gebeurt hoe langer hoe meer op basis van overeenkomsten tussen het RIZIV en de betrokken verzorgingsinstelling en niet langer op basis van een nomenclatuur per prestatie.

### 991.

Personen die lijden aan bepaalde chronische ziekten kunnen genieten van een forfait dat bestemd is voor het dekken van bepaalde zorgprestaties, waaronder bepaalde zorgen (bijv. speciale voeding) die geen deel uitmaken van de nomenclatuur.

### 992.

Een bijzonder solidariteitsfonds komt tussen voor personen met een ernstige ziekte, waarvoor dure zorgen, die niet voorzien zijn in de nomenclatuur, noodzakelijk zijn. Het college van geneesheren-directeurs beslist of het solidariteitsfonds tussenkomt.

### FICHE 5

## WIE IS INZAKE UITKERINGEN VERZEKERD?

5

### § 1. Rechthebbenden

**993.**

Samenvattend kunnen we stellen dat de loontrekkenden van de particuliere sector en de niet vast benoemde ambtenaren en leerkrachten recht hebben op de uitkeringsverzekering. Hetzelfde is waar:

- voor 'gecontroleerde werklozen';
- voor bovenbedoelde werkneemsters tijdens hun bevallingsrust;
- voor werknemers die, tijdens een periode waarin ze rechthebbende waren van de verzekering of tijdens een periode van verzekering, arbeidsongeschikt werden.

**994.**

Wanneer het mogelijk is, gaat het ziekenfonds de hoedanigheid van rechthebbende na aan de hand van de gegevens gebruikt in het kader van de gezondheidszorg. Volstaan die gegevens niet, dan wordt de betrokkene verzocht om de werkgever (of de uitbetalingsinstelling van werkloosheidsuitkeringen, enz.) een inlichtingenblad te laten invullen.

### § 2. Stage (wachttijd)

**995.**

Het recht op een uitkering gaat in principe slechts na afloop van de wachttijd in.

De wachttijd duurt in principe 6 maanden, een periode waarin de betrokkene 120 werkdagen of gelijkgestelde dagen moet tellen. Elke werkdag van minstens drie uur telt voor een volle werkdag. Voor bepaalde werknemers (leerkrachten, werknemers van een schoonmaakbedrijf, artiesten in de showbusiness, thuiswerkers, enz.) volstaat één uur.

Deeltijdwerknemers, seizoenwerknemers of periodieke arbeidskrachten zijn eveneens in regel met de wachttijd indien ze 400 uur hebben gewerkt; de periode tijdens dewelke ze die prestaties moeten leveren, moet op 18 maanden worden gebracht in plaats van 6.

Bepaalde periodes van inactiviteit worden met werkperiodes gelijkgesteld, in het bijzonder:

- de periodes van 'gecontroleerde werkloosheid';
- de periodes van werkonderbreking ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte tijdens dewelke de betrokkene als werkonbekwaam in de zin van de wet op de ziekteverzekering wordt beschouwd of tijdens dewelke hij tijdelijk een volledige ongeschiktheidsuitkering trok;
- de dagen jaarlijkse vakantie, de feestdagen, verlof wegens arbeidsduurvermindering;
- de door de werkgever bezoldigde dagen van inactiviteit;
- de dagen staking en lock-out.



De regering gaf aan dat ze de duurtijd van de wachttijd wil verlengen. Die wijziging was nog niet in werking getreden op de datum waarop we de redactie voor deze Wegwijzer Sociale Wetgeving afsloten.

**996.**

Net als het recht op gezondheidszorg gaat het recht op een uitkering enkel in indien, tijdens de wachttijd, voor een bepaald bedrag aan bijdragen werd gestort. Als de op het loon geheven bijdragen niet dit bedrag bereiken, dan moeten ze met persoonlijke bijdragen worden aangevuld.

**997.**

Er bestaan een aantal afwijkingen op de wachttijdvoorwaarde, met name:

- ten gunste van jonge schoolverlaters die aan bepaalde voorwaarden voldoen (die voorwaarden zijn zo opgesteld dat de jongere recht heeft op de uitkeringsverzekering op hetzelfde ogenblik dat zijn recht op wachtvergoeding ingaat);
- ten gunste van personen die opnieuw rechthebbende worden (of in arbeidsongeschiktheid zijn) na legerdienst, dienst als gewetensbezwaarde of gevangenisstraf, indien ze vóór de dienst of gevangenisstraf in orde waren met de wachttijd;
- ten gunste van weduwen en weduwnaars die, na een overlevingspensioen te hebben genoten, een activiteit in loondienst hervatten (of arbeidsongeschikt worden), op voorwaarde dat ze de hoedanigheid van rechthebbende hadden en in orde waren met de wachttijd alvorens ze hun recht op dat pensioen lieten gelden.

**998.**

In bepaalde gevallen gaat het recht in na afloop van een beperkte wachttijd. Dit is vooral het geval voor:

- werknemers die in regel zijn met de wachttijd en hun loopbaan onderbreken om hun kind van minder dan drie jaar op te voeden (zes jaar indien het kind gehandicapt is); op het einde van die onderbreking hebben ze opnieuw recht na een wachttijd van een maand, die 20 werkdagen omvat;
- personen die rechthebbende worden in het stelsel van loontrekkenden na eerst als zelfstandige te zijn opgetreden; ze moeten een wachttijd van drie maanden met minstens 60 werkdagen doorlopen.

**999.**

Zodra het recht op uitkering ingaat, blijft het gelden tot het einde van het trimester dat volgt op dat waarin de wachttijd ten einde liep.

## ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN INVALIDITEIT

### § 1. Wat is arbeidsongeschiktheid?

#### 1000.

Aan de werknemer die getroffen wordt door een vermindering van zijn geschiktheid met minstens 66% ten gevolge van 'letsels of functionele stoornissen' en die elke activiteit moet onderbreken als gevolg van het intreden of verergeren van die arbeidsongeschiktheid worden uitkeringen toegekend.

De arbeidsongeschiktheid wordt beoordeeld op grond van de beroepen waartoe de werknemer, gezien zijn beroepsbekwaamheid en ervaring, toegang heeft. De eerste zes maanden en voor zover de ziekte binnen die termijn kan evolueren of genezen, wordt de ongeschiktheid beoordeeld op grond van het normale beroep van de betrokkene.

#### 1001.

De arbeidsongeschiktheid onderstelt dat de betrokkene elke activiteit heeft stopgezet – niet enkel zijn normaal beroep, maar ook alle vormen van nevenactiviteiten die niet als louter vrijetijdsbesteding worden verricht.

Wel kan de betrokkene, in het raam van een geleidelijke beroepshervatting, de adviserende geneesheer van zijn ziekenfonds verzoeken een activiteit te mogen uitoefenen met gedeeltelijk behoud van zijn uitkering. Sinds 2002 werden de cumulatieregels voor uitkeringen en inkomens uit toegelaten activiteiten versoepeld met als doel de geleidelijke werkhervatting van invaliden aan te moedigen. Elke activiteit die buiten dergelijke toestemming om wordt verricht, wordt als bedrieglijk beschouwd en de werknemer in kwestie stelt zich aan zware straffen bloot – in het bijzonder de terugstorting van onrechtmatig ontvangen uitkeringen. Het beheerscomité van het RIZIV kan van de terugvordering van het niet verschuldigde bedrag afzien wanneer de toestand van de betrokkene dit rechtvaardigt.

#### 1002.

De ziekteverzekering dekt enkel de risico's die zich tijdens de verzekerde periode voordoen. Zo zal ze bijvoorbeeld weigeren uitkeringen te betalen aan de werknemer die de vereiste ongeschiktheidsgraad bereikt, maar reeds gehandicapt was op het moment dat hij binnen het kader van de verzekering viel en wiens toestand niet is verergerd of waarvan de verergering niet in verband staat met de werkonderbreking.

#### 1003.

Met arbeidsongeschiktheid worden gelijkgesteld:

- een ziekenhuisopname;
- een 'profylactisch verlof', dit is de verwijdering van werknemers die in contact kwamen met personen die bepaalde besmettelijke ziektes opliepen.

### § 2. Bedrag van de uitkeringen

#### 1004.

Gedurende het eerste jaar arbeidsongeschiktheid (primaire arbeidsongeschiktheid) bedraagt de uitkering 60% van het gederfde loon. Indien de betrokkene vóór zijn ziekte werkloos

was, kan de uitkering gedurende de eerste 6 maanden niet hoger zijn dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering.

Als de toestand van de betrokkene de hulp van een derde persoon vereist, krijgt hij vanaf de 4e maand arbeidsongeschiktheid een toeslag. Het bedrag daarvan wordt vermeld op de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

#### **1005.**

Vanaf het tweede jaar (invaliditeit) bedraagt de uitkering:

- 65% van het gederfde loon, indien de werknemer personen ten laste heeft;
- 55% van het gederfde loon indien de werknemer alleenstaand is
- 40% van het gederfde loon in de andere gevallen.

#### **1006.**

De volgende werknemers worden als werknemers met personen ten laste beschouwd:

- werknemers die samenwonen met hun echtgeno(o)t(e), of een feitelijk gezin met een partner vormen;
- de werknemers die met kinderen samenwonen;
- de werknemers die samenwonen met bloed- of aanverwanten tot de derde graad.

De bedoelde personen kunnen geen beroepsinkomen of een sociale uitkering ontvangen hoger dan een welbepaald bedrag (zie de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

Worden als alleenstaanden beschouwd:

- werknemers die alleen wonen;
- werknemers die samenwonen met een persoon met een beroepsinkomen hoger dan de grens om als persoon ten laste beschouwd te worden, maar lager dan een tweede drempel, gelijk aan het interprofessioneel minimumloon (zie de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).
- werknemers die uitsluitend samenwonen met mensen die niet ten laste kunnen zijn en zonder beroepsinkomen zitten.

#### **1007.**

Het gederfde loon wordt begrensd (die grens werd verhoogd voor de arbeidsongeschiktheden vanaf 1.01.2005). In de 'groene bladen', achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving, zijn het bedrag van dit plafond en de uitkeringsbedragen die er uit voortvloeien opgenomen.

De invaliditeitsuitkering kan niet lager zijn dan het leefloon (zie de bedragen in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). Een hoger minimumbedrag is van toepassing indien de betrokkene de hoedanigheid van regelmatige werknemer heeft (voor bedragen zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). Een minimumbedrag is ook gewaarborgd gedurende de primaire ongeschiktheid (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

#### **1008.**

Werknemers die aan volgende voorwaarden voldoen worden als regelmatige werknemers erkend als ze:

- bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid al minstens 6 maanden de hoedanigheid hebben van rechthebbende op uitkeringen;
- minstens 120 gewerkte of gelijkgestelde dagen (behalve werkloosheid) halen;
- tijdens de laatste vier kalendertrimesters die de arbeidsongeschiktheid voorafgaan een aantal gewerkte of gelijkgestelde dagen halen gelijk aan minstens 3/4 van het aantal werkdagen; deze voorwaarde geldt niet voor legerdienst, de periode voor opvoeding van kinderen (onder bepaalde voorwaarden) en de periodes van voortgezette verzekering;
- een gemiddeld dagloon gelijk aan een bepaald bedrag kunnen bewijzen (voor de

gelijkgestelde dagen wordt het loon op basis waarvan de uitkering wordt berekend, in aanmerking genomen).

**1009.**

In principe wordt een uitkering betaald voor alle dagen van de week, behalve de zondag. Ze wordt maandelijks betaald en is geïndexeerd.

**1010.**

De invaliditeitsuitkeringen vallen onder het principe van de welvaartsvastheid, dat een aantal jaar geleden is ingevoerd. We verwijzen daarvoor naar het artikel op het einde van de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

**1011.**

In het kader van de welvaartsvastheid werd besloten om de mindervaliden jaarlijks een 'inhaalpremie' toe te kennen, die bestaat uit een aanzet tot vakantiegeld zoals ook de gepensioneerden krijgen. Deze premie, ten belope van een forfaitair bedrag van 200 euro, wordt samen met de vergoedingen van de maand mei uitgekeerd aan mindervaliden die op 31 december van het jaar dat de toekenning voorafgaat minstens één jaar arbeidsongeschikt zijn. Deze maatregel is voor het eerst toegepast in 2010.

**1012.**

In het kader van de ziekteverzekering wordt een bijdrage van 3,5% afgehouden van de invaliditeitsvergoedingen. Het ziekenfonds doet die afhouding. Het bedrag wordt overgemaakt aan de Rijksdienst voor Pensioenen.

Deze bijdrage mag niet tot gevolg hebben dat het bedrag van de vergoeding tot een bepaald bedrag wordt verminderd. Dit bedrag wordt verhoogd indien de begunstigde personen ten laste heeft (zie de bedragen in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). Het begrip 'personen ten laste' is hetzelfde als dat van de ziekteverzekering.

## **S 3. Procedure en toekenningsformaliteiten**

### **A. Medisch getuigschrift**

**1013.**

Om uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid aan te vragen, richt de werknemer een medisch getuigschrift tot de adviserend geneesheer van zijn ziekenfonds. Hij dient dit getuigschrift ofwel per post te verzenden, ofwel tegen bericht van ontvangst te bezorgen. Dit attest moet zijn opgesteld volgens een model opgelegd door de reglementering. In de praktijk houden de ziekenfondsen die modellen ter beschikking van hun leden. In tegenstelling tot het voor de werkgever bestemde getuigschrift, dient het voor het ziekenfonds bestemde getuigschrift gegevens te vermelden over de medische diagnose. Dat is ook de reden waarom het rechtstreeks opgestuurd wordt naar de adviserend geneesheer, die gebonden is door het beroepsgeheim. Die formaliteit hoort uiterlijk de tweede dag na het begin van de ongeschiktheid vervuld te zijn. Als de werknemer is verbonden door een arbeidsovereenkomst, dan moet de formaliteit ten laatste 14 dagen (voor arbeiders) of 28 dagen (voor bedienden) na het begin van de ziekte worden vervuld.

**1014.**

Als het getuigschrift is ingediend na de opgelegde termijn, dan worden de vergoedingen voor de voorgaande dagen met 10% verminderd. Die sanctie kan door het ziekenfonds worden opgeheven op advies van het RIZIV in een aantal uitzonderlijke gevallen, onder meer wanneer de werknemer het slachtoffer is van overmacht waardoor hij de formaliteiten niet tijdig kon vervullen.

**1015.**

Indien de betrokkene geacht wordt arbeidsongeschikt te zijn (ziekenhuisopname, profylactisch verlof) is die formaliteit niet vereist; de betrokkene zal enkel worden verzocht zijn toestand te bewijzen.

Indien de betrokkene slachtoffer is van een arbeidsongeval is deze formaliteit evenmin wettelijk verplicht. In de praktijk wordt evenwel aangeraden in geval van een arbeidsongeval ook het ziekenfonds te verwittigen: zij zal gewoonlijk sneller dan de verzekeraar de uitkeringen uitbetalen (vooral indien de zaak wordt betwist); bovendien is het zo dat, hoewel de verzekeraar in principe het ziekenfonds hoort te verwittigen indien hij weigert de zaak ten laste te nemen, hij dit soms niet doet.

## **B. De beslissing**

**1016.**

De adviserende geneesheer van het ziekenfonds beslist over de erkenning van de primaire ongeschiktheid. Hij geeft ook de toestemming tot werkhervatting.

**1017.**

Toekenning van de invaliditeitsuitkeringen onderstelt een erkenning door een orgaan van het RIZIV, met name de Medische Raad voor de Invaliditeit. Aan de invaliditeit kan een eind worden gesteld hetzij door een beslissing van dit orgaan hetzij door de adviserende geneesheer.

**1018.**

Aan de werknemer die de controle weigert, worden geen uitkeringen toegestaan. De werknemer is verplicht om op het adres te blijven dat vermeld staat op het getuigschrift, tot hij in kennis wordt gesteld van de beslissing (in principe gebeurt dit binnen de drie dagen na het versturen van het getuigschrift).

## **§ 4. Algemene toekenningsvoorwaarden**

**1019.**

De uitkeringen worden niet toegekend tijdens de periodes waarin een bezoldiging wordt uitbetaald, bijvoorbeeld een gewaarborgd loon, vakantiegeld, een loon voor een feestdag, een opzegvergoeding, enz.

**1020.**

De prestaties van de ziekteverzekering worden niet toegekend wanneer de schade door een andere wetgeving wordt gedekt, bijvoorbeeld een vergoeding wegens een arbeidsongeval, een vergoeding op grond van het gemeen recht inzake burgerlijke aansprakelijkheid of een buitenlandse socialezekerheidsuitkering.

Wat betreft de ziekte- en invaliditeitsuitkeringen is de gedekte schade het economisch verlies ten gevolge van het gezondheidsprobleem waarmee betrokkene te kampen heeft.

De modaliteiten waardoor dat verlies wordt gedekt hebben geen belang. Als de door de ziekteverzekering vergoede ongeschiktheid bijvoorbeeld geheel of gedeeltelijk het gevolg is van een arbeidsongeval, dan zullen de vergoedingen wegens een arbeidsongeval in mindering worden gebracht van de ziekteverzekeringsuitkeringen, hoewel beide wetgevingen bedoelde schade volgens verschillende modaliteiten dekken: de rente wegens arbeidsongeval compenseert het verlies van concurrerend vermogen op de arbeidsmarkt en de ziekteverzekeringsuitkering compenseert het loonverlies.

Als de door de andere wetgeving vergoede letsels echter niets te maken hebben met de ongeschiktheid die wordt ingeroepen om ziekteverzekering te genieten, dan wordt deze laatste niet verminderd. Als de betrokkene bijvoorbeeld werkonbekwaam is wegens griep, dan wordt de rente die hij wegens een letsel aan de gewrichten trekt niet in mindering gebracht.

## MOEDERSCHAPSVERZEKERING

### 1021.

Gedurende de bevallingsrust, alsook gedurende de periodes van werkverwijdering tijdens de zwangerschap en tijdens de borstvoeding heeft de werkneemster recht op moederschapsuitkeringen ten laste van het ziekenfonds. Tijdens de bevallingsrust bedraagt de uitkering 79,5% van het gedeelde loon tijdens de eerste 30 dagen, 75% gedurende het resterende deel van het moederschapsverlof. Evenwel:

- werkneemsters gebonden door een arbeidsovereenkomst hebben, gedurende de eerste 30 dagen, recht op 82% van hun niet-begrensde brutoloon;
- de vergoeding die aan werkloze vrouwen wordt uitgekeerd, bestaat uit twee delen:
  - een basisvergoeding, gelijk aan 60% van het begrensde brutoloon, zonder hoger te kunnen zijn dan de werkloosheidsuitkering;
  - een toeslag van 19,5% gedurende 30 dagen, van 15% nadien.

### 1022.

In het geval van een prenatale verwijdering krijgt de werkneemster 78,237% van haar loon. Dit percentage is gelijk aan dat van de vergoedingen voor beroepsziekten in het geval van preventieve verwijdering (zie thema 4 'Arbeidsongevallen en beroepsziekten' in Deel 3 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). Vóór 1.01.2010 bedroeg het percentage van de moederschapsvergoedingen 60%. Als de werkneemster echter werd verwijderd omwille van een risico op de lijst met beroepsziekten kreeg ze een bijkomende vergoeding van het Fonds voor Beroepsziekten. Voortaan krijgt iedereen dezelfde vergoeding. Bij een postnatale verwijdering ('borstvoedingsverlof') bedraagt de vergoeding 60%.

### 1023.

De toekenningsvoorwaarden van de moederschapsvergoeding, met name de berekening van het gedeelde loon en de loongrenzen zijn identiek aan deze van de ziektevergoedingen. Hetzelfde geldt voor de berekening van de wachttijd, die echter maar 3 maanden is.

### 1024.

Wanneer, ten gevolge van het overlijden of de hospitalisatie van de moeder, het moederschapsverlof in vaderschapsverlof wordt omgezet, dan wordt dit vaderschapsverlof eveneens gedekt door ZIV-uitkeringen, op voorwaarde uiteraard dat de vader zelf recht heeft op de uitkeringsverzekering en in orde is met de verzekeraar. De uitkeringen worden op basis van het loon van de vader berekend en door het ziekenfonds, waar hij bij is aangesloten, uitbetaald. Als het vaderschapsverlof het gevolg is van het overlijden van de moeder, dan worden die uitkeringen berekend zoals de moederschapsuitkeringen die aan de moeder toekwamen. Als het vaderschapsverlof het gevolg is van de hospitalisatie van de moeder, dan worden die uitkeringen zoals normale ziekte-uitkeringen berekend (de moeder bewaart haar eigen moederschapsuitkeringen).

### 1025.

De uitkering waarop men de laatste zeven dagen van het vaderschapsverlof of het adoptieverlof recht heeft, is ook ten laste van de moederschapsverzekering. Die uitkering is gelijk aan 82% van het gedeelde loon, geplafonneerd zoals voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

### 1026.

De bezoldiging van de borstvoedingspauzes is ook ten laste van de moederschapsverzekering.

## ARBEIDSONGEVALLEN - ALGEMEEN

*(Arbeidsongevallenwet van 10.04.1971 AOW)*

### § 1. Organisatie van de sector

#### 1027.

De wetgeving op de arbeidsongevallen voorziet:

- de terugbetaling van geneeskundige verzorging;
- uitkeringen bij overlijden;
- uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid; ten gunste van hen die een arbeidsongeval oplopen en van hun rechthebbenden.

#### 1028.

De uitkeringen vallen ten laste van verzekeringsmaatschappijen waarbij de werkgevers zich verplicht moeten verzekeren.

Een openbare instelling, het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO), is in het bijzonder belast met:

- het toezicht op de activiteiten van de verzekeraars;
- in de sector van de arbeidsongevallen de rol van 'ombudsman verzekeringen' op zich nemen in geval van klacht tegen een verzekeraar;
- het toekennen van bepaalde vergoedingen aan de slachtoffers, na het verstrijken van bepaalde termijnen waarbinnen de verzekeraar normaal gezien het dossier kan afsluiten, voor ongevallen opgelopen vóór 1.01.1988; voor ongevallen opgelopen na 1.01.1988 worden deze risico's eveneens door de privéverzekeraars gedekt;
- het vergoeden van de slachtoffers van wie de werkgever niet conform met de wet was verzekerd en het vervolgen van de werkgever in kwestie.

Het FAO treedt ook op als verzekeraar voor de zeelieden en de zeevissers en als herverzekeraar voor bepaalde bijzondere risico's (oorlog, e.a.).

### § 2. Wie wordt verzekerd door de wetgeving?

*(WAO, art. 1 tot 5)*

#### 1029.

Vallen onder de toepassing van de Arbeidsongevallenwet de werknemers die inzake sociale zekerheid onder de werknemersregeling vallen, evenals sommige werknemers die, hoewel loontrekkend, niet aan de sociale zekerheid zijn onderworpen (occasioneel werk,

externe dienstboden, jobstudenten, leerjongens, enz.; zie KB 25.10.1971).

De werknemers van de openbare sector, ongeacht hun statuut, vallen gewoonlijk onder een speciale wet die op het vlak van het gedekte risico en de schadeloosstelling veel gelijkenis vertoont met die van de privésector, maar er nogal van verschilt wat de procedure betreft. Het is bijvoorbeeld zo dat de openbare diensten gewoonlijk als hun eigen verzekeraar optreden (zie W. 3.07.1967).

De militairen en daarmee gelijkgestellten worden gedekt door de gecoördineerde wetten van 5.10.1948.

Onbezoldigde stages in het kader van studies zijn sinds 1.01.2008 onderworpen aan de wet. Stagiairs zijn echter niet gedekt op weg van en naar het werk, noch voor tijdelijke ongeschiktheid (*wijzig. KB 1971 door KB 13.06.2006*). Paradoxaal genoeg zijn stagiairs in beroepsopleiding niet aan deze wet onderworpen. Zij genieten gelijkwaardige voordelen op basis van een verzekeringspolis die, naargelang het geval, is aangegaan door de opleidingsinstelling (opleiding in centrum) of door het bedrijf (opleiding in het bedrijf). Dit systeem heeft tot gevolg dat hen de waarborgen van de FAO-controles ontzegd worden. Hetzelfde systeem is van toepassing op de werknemers die via de Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen (PWA) worden tewerkgesteld.

### 1030.

De nietigheid van de arbeidsovereenkomst kan niet worden ingeroepen tegen de toepassing van de wet. De jongeren die in strijd met de schoolplicht tewerkgesteld zijn of de vreemdelingen die zonder werkvergunning zijn tewerkgesteld, zijn in weerwil van het illegaal karakter van hun arbeid toch onderworpen aan de wet.

## § 3. Gedekt risico

(WAO, art. 7 tot 9)

### A. Arbeidsongeval

#### 1031.

Een arbeidsongeval is een ongeval – met andere woorden een plotse gebeurtenis die is voorgevallen in de loop van en door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst – dat een letsel veroorzaakt (*art. 7*).

De wet bepaalt twee mechanismen om de bewijslast die op het slachtoffer rust te verlichten:

- indien het slachtoffer bewijst dat het ongeval tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst plaatshad, wordt aangenomen dat het door het feit van de uitvoering gebeurde, behalve indien het tegendeel wordt bewezen;
- indien het slachtoffer bewijst dat zich een plotse gebeurtenis voordeed en dat er een letsel is, wordt aangenomen dat het letsel door het ongeval is veroorzaakt, behalve indien het tegendeel wordt bewezen.

Wordt eveneens als arbeidsongeval aangezien, het ongeval dat een werknemer is overkomen buiten de uitoefening van de overeenkomst maar dat veroorzaakt is door een derde wegens de uitvoering van de overeenkomst (*wijziging van de AOW door W. 21.12.2013, van kracht 6.02.2014*).



## B. Ongeval op de weg van en naar het werk

### 1032.

De arbeidsongevallenwet dekt ook de ongevallen op weg van en naar het werk, met andere woorden: op het normale traject tussen de plaats waar de werknemer woont en de arbeidsplaats (*art. 8*).

Het normale traject is niet noodzakelijk het kortste traject, maar het traject dat iedere normaal verantwoordelijke persoon zou afleggen. Korte onderbrekingen of korte omwegen zijn toegelaten, indien zij voortvloeien uit een wettige oorzaak. Langere onderbrekingen of omwegen zijn slechts toelaatbaar indien zij te wijten zijn aan overmacht. Het traject blijft evenwel 'normaal' indien de onderbreking of de omweg redelijkerwijze gerechtvaardigd wordt door het feit dat de werknemer zijn traject aflegt in het kader van carpooling, of indien hij zijn kinderen ging brengen of afhalen op school of in de kinderbewaarplaats.

### 1033.

Een aantal plaatsen worden met de arbeidsplaats gelijkgesteld (*art. 8 §1, alinea 3*):

- de vergaderplaats van de ondernemingsraad of het Comité PB, indien de werknemer die vergadering bijwoont;
- de plaats waar de werknemer vormingscursussen volgt tijdens de werkuren, met de uitdrukkelijke of stilzwijgende toelating van de werkgever;
- de plaats waar de werknemer zich bevindt om een opdracht te vervullen als syndicale afgevaardigde of als vertegenwoordiger van de werknemers, met de uitdrukkelijke of stilzwijgende toelating van de werkgever.

Deze lijst is niet beperkend, de rechtbanken kunnen iedere plaats die een voldoende band aantoonst met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als plaats van tewerkstelling erkennen.

### 1034.

Een aantal trajecten worden met de weg van en naar het werk gelijkgesteld, namelijk (*art. 8 §2*):

- het traject voor de syndicaal gemandateerden, van de woonplaats of de arbeidsplaats tot de plaats waar syndicale vorming wordt verschaft;
- het traject van de plaats van tewerkstelling naar de plaats waar de werknemer zich maaltijden verschaft of deze gebruikt en omgekeerd;
- het traject van de plaats van tewerkstelling naar de plaats waar de werknemer cursussen volgt met het oog op zijn beroepsopleiding en van deze plaats naar zijn woonplaats;
- het traject van de normale plaats van tewerkstelling naar de plaats waar hij moet werken overeenkomstig een detachering;
- het traject van de plaats van tewerkstelling naar de plaats waar hij zijn loon int en omgekeerd;
- het traject om werk te gaan zoeken tijdens de opzegtermijn met de toestemming van de werkgever;
- het traject om bij zijn vroegere werkgever sociale documenten, kledij of werktuigen te gaan halen of terug te bezorgen;
- het traject van de plaats van tewerkstelling naar de plaats waar de werknemer zijn pauzes doorbrengt en omgekeerd, behoudens het verbod van de werkgever.

De wet voorziet nog een aantal bijzondere regels voor havenarbeiders, zeelieden en thuisarbeiders. Voor hen is de wettelijke lijst evenmin beperkend.

## C. Aangifte van het ongeval

### 1035.

Om aanspraak te kunnen maken op de financiële bijdrage van de verzekeraar, moet het ongeval worden aangegeven.

De werkgever moet het ongeval aangeven binnen de 8 dagen volgend op het ongeval (*WAO, art. 62, KB 12.03.2003*); deze verplichting wordt strafrechtelijk gesanctioneerd (*WAO, art 91 quater, Wetboek van sociaal strafrecht, art. 223 § 1.3°*). De werkgever kan de aangifte niet weigeren omdat, volgens hem, de feiten geen arbeidsongeval zijn, niet bewezen zijn, geen gevolgen hebben enz.

De reden waarom de werkgever de aangifte moet indienen, is omdat die aangifte redelijk technische gegevens bevat, die met name gebruikt worden om statistieken op te stellen. Andere belangrijke reden is dat het slachtoffer niet altijd in staat is die aanvraag zelf in te dienen.

De indiening van een aanvraag door de werkgever binnen de vastgestelde termijn is geen voorwaarde voor de toekenning van de uitkeringen. Het slachtoffer of de rechthebbenden kunnen eveneens de aanvraag indienen (*WAO, art. 62, alinea 2*). De enige juridisch opgelegde termijn is de verjaringstermijn (zie hieronder).

### 1036.

De aangifte en het bewijs van arbeidsongeval leiden soms tot moeilijkheden, ook al wordt bijna 90% van de aangegeven ongevallen zonder betwisting aanvaard. De grootste moeilijkheden doen zich voor met kleine ongevallen, vooral wanneer die gebeurd zijn buiten de gebouwen van de onderneming of wanneer het slachtoffer een werknemer is die werk verricht op een geïsoleerde werkplek.

In geval van betwisting kan de slachtoffers volgende raad worden gegeven:

- zoveel mogelijk bewijzen verzamelen (getuigen), als het ongeval gebeurd is op de openbare weg (bijvoorbeeld als het gaat om een ongeval op de weg van of naar het werk) en veroorzaakt werd door een derde, de politie vragen een vaststelling te doen;
- de werknemer is niet gebonden door de inhoud van de aangifte van de werkgever, maar door zijn eigen verklaringen, met name aan de inspecteur van de verzekeringsinstelling (steeds dezelfde verklaring afleggen, enkel documenten ondertekenen die getrouw weergeven wat gezegd is).
- De gevallen van weigering tot erkenning als arbeidsongeval worden medegedeeld aan het FAO. Het Fonds voor Arbeidsongevallen kan:
- zijn inspectiediensten een onderzoek laten instellen;
- in geval van blijvende weigering door de verzekeringsonderneming om het ongeval ten laste te nemen, de zaak voor de arbeidsrechtbank brengen. Let wel: in het kader van deze procedure treedt het FAO op namens de openbare orde en niet als advocaat van het slachtoffer.

## DE VERGOEDING VAN DE ARBEIDSONGEVALLEN

### § 1. Geneeskundige verzorging

(WAO, art. 29 tot 31)

#### 1037.

Het slachtoffer heeft recht, ten laste van de verzekeraar, op de volledige terugbetaling van de geneeskundige verzorging (zonder remgeld), doch met inachtneming van de door de reglementering opgelegde tarieven (KB 30.12.1971).

Voor de ongevallen die gebeurd zijn vóór 1.01.1988, houdt de verplichting van de verzekeraar op na de herzieningstermijn. Na deze termijn zijn die onkosten ten laste van het FAO.

#### 1038.

In principe heeft het slachtoffer de keuze wat de zorgverstrekker betreft.

Het slachtoffer verliest evenwel die keuze wanneer de werkgever een geneeskundige dienst heeft opgericht waar gratis verzorging wordt verstrekt.

Het slachtoffer kan de behandeling laten controleren door een geneesheer naar keuze. 90% van de erelonen van die geneesheer zijn ten laste van de verzekeraar, met inachtneming van een reglementair tarief.

#### 1039.

Het slachtoffer heeft recht op de terugbetaling van de prijs van de aanschaf, het onderhoud, de herstelling en vernieuwing van prothesen en orthopedische apparaten die hij/zij nodig heeft.

Wat de ongevallen vóór 1.01.1988 betreft, stort de verzekeraar op het ogenblik van de bestendige arbeidsongeschiktheid aan het FAO een kapitaal dat bestemd is voor het onderhoud, de herstelling en de vernieuwing van de prothese. Het slachtoffer richt zich tot het FAO om de terugbetaling te bekomen van die kosten. Onder bepaalde voorwaarden (bijvoorbeeld in geval van verslechtering na de herzieningstermijn), kan het FAO andere prothesen toekennen dan deze voorzien in het akkoord. Voor de ongevallen vanaf 1.01.1988 zijn de prothesen integraal ten laste van de verzekeraar, onder controle van het FAO.

### § 2. Overlijden van het slachtoffer

(WAO, art. 10 tot 21)

#### A. Begrafeniskosten

#### 1040.

Indien het slachtoffer aan de gevolgen van het ongeval overlijdt, neemt de verzekeraar te zijner laste:

- de vergoeding voor de begrafeniskosten gelijk aan 30 maal het dagloon, zonder evenwel lager te mogen zijn dan de vergoeding waarin de ziekte- en invaliditeitsverzekering voorziet;
- het overbrengen van het lichaam naar de plaats van de begrafenis, met inbegrip van de administratieve formaliteiten.

## B. Overlevende partner

### 1041.

De echtgeno(o)te heeft recht op een rente van 30% van het loon, als hij zich in een van de volgende situaties bevindt:

- hij was op het moment van het ongeval getrouwd en niet gescheiden van tafel en bed;
- hij is na het ongeval getrouwd, en was noch gescheiden, noch van tafel en bed gescheiden op het moment van overlijden, en voldoet aan een van de volgende voorwaarden:
  - het huwelijk werd ten minste een jaar vóór het overlijden voltrokken;
  - uit het huwelijk is een kind geboren;
- een van de echtgenoten had, op het moment van het overlijden, recht op kinderbijslag voor een kind ten laste;
- op het moment van het ongeval was hij gescheiden of van tafel en bed gescheiden en ontving hij alimentatie van het slachtoffer; in dat geval mag de rente niet hoger liggen dan de alimentatie.

### 1042.

Wettelijk samenwonenden zijn gelijkgesteld met gehuwden als ze een contract hebben aangegaan dat voorziet in een verplichting tot hulp, zelfs wanneer ze niet langer samenwonen (*wijzig. W.1971 in W. 11.05.2007, van kracht op 26.06.2007, van toepassing op alle ongevallen vanaf deze datum*).

## C. Kinderen

### 1043.

De kinderen hebben recht:

- op 20% per kind, met een maximum van 60% indien zij wezen zijn van vaders en moeders kant;
- op 15%, met een maximum van 45%, voor de overige kinderen.

Het moet gaan:

- ofwel om kinderen van de werknemer zelf;
- ofwel om kinderen van de echtgenoot ('schoonkinderen'), op voorwaarde dat hun bloedverwantschap vaststond bij het overlijden van het slachtoffer.

Kinderen waarvan de bloedverwantschap met één enkele ouder vaststaat ('eenoudergezinnen') worden met wezen gelijkgesteld. Bij overlijden van de ouder die ze opvoedde, wordt hun rente dus berekend als deze van wezen van vaders of moeders kant.

Als de bloedverwantschap nog niet vast stond bij het overlijden, dan moet hoe dan ook de procedure daartoe aangevat zijn vóór het overlijden.

### 1044.

De kinderen die werden geadopteerd vóór het overlijden, hebben recht op dezelfde voordelen:

- als de wezen van vaders of moeders kant, indien zij werden geadopteerd door één enkele persoon of indien de andere adoptant voordien is overleden;
- als de andere kinderen, in de overige gevallen.

#### **1045.**

De rente wordt betaald zolang het kind kinderbijslag geniet en in ieder geval tot 18 jaar; ze wordt niet beperkt tot een bepaalde leeftijd voor mindervalide kinderen die bepaalde voorwaarden vervullen.

### **D. Andere familieleden**

#### **1046.**

De ascendenten, de kleinkinderen, de broers en zusters kunnen een rente bekomen onder bepaalde voorwaarden. Vereiste is dat zij rechtstreeks de bezoldiging van het slachtoffer genoten of onder hetzelfde dak leefden.

Worden met kleinkinderen gelijkgesteld: de kinderen die door het gezin onthaald zijn, indien het slachtoffer of zijn echtgenoot recht had op kinderbijslagen voor die kinderen. Het is niet vereist dat de ouders van die kinderen zelf overleden zijn. De rente wordt bijvoorbeeld ook toegekend aan de kinderen na ontzetting van de 'natuurlijke' ouders uit de ouderlijke macht. Als het slachtoffer 'biologische' kleinkinderen nalaat, dan komen de gelijkgestelde kinderen niet in concurrentie met die kinderen: ze worden geacht een staak te vormen; de rente voor die staak bedraagt globaal 15% en wordt onder de betrokkenen verdeeld.

## **§ 3. Tijdelijke arbeidsongeschiktheid**

*(WAO, art. 22 tot 23 bis)*

#### **1047.**

Tijdelijke arbeidsongeschiktheid is de toestand van de persoon die niet in staat is zijn/haar normale werk te hervatten, en waarvan de letsels nog niet geconsolideerd, dit is genezen of definitief gestabiliseerd, zijn. De wet maakt een onderscheid tussen de volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid (de werknemer is niet in staat het werk te hervatten), en de gedeeltelijke tijdelijke arbeidsongeschiktheid (de werknemer kan zijn normaal werk niet hervatten, maar kan een aangepast werk hervatten).

#### **1048.**

Bij volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer recht op een dagelijkse vergoeding van 90% van zijn basisloon (*Zie ook de fiche over het gewaarborgd loon in Deel 2 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*).

#### **1049.**

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid maakt de wet een onderscheid tussen drie toestanden:

- a. de werknemer hervat het werk bij zijn werkgever (desgevallend aan aangepaste voorwaarden): hij heeft dan recht op het (eventueel) verschil tussen zijn loon vóór het ongeval en het loon van de vervangingswerkstelling;
- b. de werknemer weigert zonder geldige reden een aanbod van wedertewerkstelling, of plaatst zichzelf in de onmogelijkheid een wedertewerkstelling te aanvaarden, bijvoorbeeld door zelf ontslag te nemen: hij heeft dan recht op een vergoeding in verhouding tot de graad van zijn ongeschiktheid.

c. in de andere gevallen blijft de werknemer recht hebben op de vergoeding voor volledige arbeidsongeschiktheid, tot aan de genezing of de consolidatie.

**1050.**

De werkhervatting kan spontaan gebeuren. Ze kan ook voorgesteld worden door de werkgever, op initiatief van de verzekeraar. Als het slachtoffer met dit voorstel niet akkoord gaat, kan het de arbeidsgeneesheer om advies verzoeken. De arbeidsgeneesheer gaat te werk zoals bij het gezondheidstoezicht op de werknemers. Het slachtoffer kan beroep aantekenen bij de medische inspectie indien de beslissing van de arbeidsgeneesheer ertoe leidt hem anders tewerk te stellen dan op zijn normale arbeidsplaats en volgens de normale arbeidsvoorwaarden.

Naast deze procedure, bepaald door de arbeidsongevallenwetgeving, blijven de gewone regel is inzake welzijn op het werk van toepassing. Hieruit volgt dat het slachtoffer steeds het advies kan inwinnen van het Comité PB of het paritair adviescomité van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarbij de werkgever is aangesloten; deze aanvraag schorst evenwel niet de procedure ten opzichte van de verzekeringsmaatschappij. Indien de werknemer op een risicopost werkt, zijn de regels inzake onderzoeken van werkhervatting, integraal van toepassing.

**1051.**

De uitkeringen voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid worden op hetzelfde tijdstip als de lonen uitbetaald. Ze vallen onder de RSZ (13,07%) en er wordt een voorheffing van 11,11% op toegepast. Ze worden geïndexeerd vanaf drie maanden na het ongeval, op basis van de spilindex die van kracht is op de datum van het ongeval.

## **S 4. Blijvende arbeidsongeschiktheid**

(WAO, art. 24)

### **A. Berekening van de uitkering**

**1052.**

Indien na de consolidatie nog een ongeschiktheid blijft bestaan, heeft het slachtoffer ten laste van de verzekeraar recht op een uitkering, de jaarlijkse vergoeding genoemd, waarvan het percentage gelijk is aan de graad van ongeschiktheid. Arbeidsongeschiktheid wordt hier gedefinieerd als concurrentieverlies op de algemene arbeidsmarkt, en komt dus niet noodzakelijkerwijs overeen met een reële loonderving.

Bedraagt de ongeschiktheid minder dan 10%, dan wordt de vergoeding verminderd:

- met 50% indien de ongeschiktheid minder dan 5% bedraagt;
- met 25% indien de ongeschiktheid 5% of meer bedraagt.

**1053.**

Als de toestand van het slachtoffer de bijstand van een derde persoon vereist, heeft het slachtoffer recht op een vergoeding, berekend op grond van de graad van noodzakelijkheid van de bijstand, op basis van 12 x het gewaarborgd maandinkomen (zie *Deel 2 en de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*). Indien het slachtoffer voltijds moet worden geholpen, krijgt het dus 100% van dit loon. Deze vergoeding volgt de evolutie (indexering en verhogingen) van dat minimuminkomen.

## B. Procedure

### 1054.

Over de graad van ongeschiktheid, eventueel over de bijstand van een derde persoon, en over de datum van de consolidatie en het loon op basis waarvan de uitkering wordt berekend, wordt door de verzekeraar aan het slachtoffer een overeenkomst voorgesteld. De juridische diensten van het ACV staan ter beschikking van de bij het ACV aangesloten slachtoffers van arbeidsongevallen om na te gaan of het opportuun is het voorstel van de verzekeraar te aanvaarden. Binnen deze dienstverlening genieten de slachtoffers, indien nodig, gratis hulp van een geneesheer die hen over het probleem van de graad van ongeschiktheid raad kan geven.

### 1055.

Indien het slachtoffer met het voorstel van de verzekeraar instemt, wordt die overeenkomst door de verzekeraar ter bekrachtiging voorgelegd aan het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO).

Als de partijen niet tot een overeenkomst komen, wordt de zaak aanhangig gemaakt voor de arbeidsrechtbank, die dan uitspraak doet. Dat gebeurt ook wanneer het FAO de overeenkomst van de partijen weigert te bekrachtigen.

Het FAO wordt niet automatisch opgeroepen in de procedure die volgt op een weigering van bekrachtiging. Het slachtoffer roept wel best het FAO op, zodat het zijn standpunt kan argumenteren. Het FAO verdedigt het algemeen belang, en dus in dit geval het belang van het slachtoffer. In afwachting dat de zaak wordt beslecht, stort de verzekeraar de uitkering ter waarde van het bedrag dat hij had voorgesteld (*WAO art. 63 §4*).

## C. Herziening

### 1056.

De logica van het systeem is dat de vergoedingen worden vastgesteld voor de levensduur van het slachtoffer. Maar indien de gezondheidstoestand van het slachtoffer binnen de drie jaar ('herzieningstermijn') na de bekrachtiging van blijvende ongeschiktheid wijzigt (verbetert of verslechtert), kan het slachtoffer of de verzekeraar vragen de graad van ongeschiktheid (of de vergoeding voor hulp van een derde) te herzien. Dergelijke herziening is alleen maar mogelijk als de gezondheidstoestand wijzigt, niet als de sociale situatie verandert (werk verliezen of vinden, op pensioen of brugpensioen gaan, de loopbaan onderbreken, ...).

De nieuwe graad wordt volgens dezelfde procedure vastgesteld als de initiële bekrachtiging: overeenkomst bekrachtigd door het FAO of vonnis van de arbeidsrechtbank. We merken hierbij op dat de herzieningstermijn waarvan hierboven sprake de termijn is om, bij gebrek aan bekrachtigde overeenkomst, de zaak bij de rechtbank aanhangig te maken. Die termijn wordt niet onderbroken of verlengd. Rekening houdend met de tijd die nodig is om het bekrachtigingsdossier te onderzoeken, heeft een overeenkomst maar zin wanneer die minstens drie maanden voor het einde van de herzieningstermijn wordt gesloten en ingediend wordt bij het FAO.

### 1057.

Na de herzieningstermijn wordt de jaarlijkse vergoeding omgezet in een lijfrente op basis van een door de verzekeraar samengesteld kapitaal. Onder bepaalde voorwaarden (zie hieronder) kan het slachtoffer vragen dat hem maximum één derde van de waarde van de rente onder de vorm van kapitaal wordt uitbetaald. Dit verzoek wordt bij de

arbeidsrechtbank ingediend. Die oordeelt op grond van het belang van het slachtoffer. Een derde in kapitaal wordt gewoonlijk toegestaan om, bijvoorbeeld, een handelszaak op te richten, de woning in te richten enz.

#### **1058.**

Na de herzieningstermijn zijn de vergoedingen niet meer vatbaar voor herziening als dusdanig. Bij verergering van de gevolgen van het ongeval, kan het slachtoffer aanspraak maken op verergeringsbijslagen, op voorwaarde dat de nieuwe graad van ongeschiktheid minstens 10% bedraagt. De verergeringsbijslag wordt niet berekend op grond van het basisloon. Het is een forfaitair refertebedrag dat afhankelijk is van de graad van ongeschiktheid (*zie het bedrag van dat forfait in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*). De bijslag die het slachtoffer ontvangt, stemt overeen met dat forfait, verminderd met de ontvangen rente. In feite wordt de bijslag maar toegekend bij een aanzienlijke verergering van de ongeschiktheid of bij oude ongevallen, waarvan de rente de waarde heeft verloren als gevolg van de muntdepreciatie. De verergeringsbijslag wordt door de verzekeraar betaald voor de ongevallen vanaf 1.01.1998. Voor de ongevallen van vóór die datum is hij ten laste van het FAO.

#### **1059.**

Indien het slachtoffer na de consolidatie tijdelijk de activiteit moet onderbreken waarin het gereclasséerd werd (bijvoorbeeld om een operatie te ondergaan, of door een tijdelijke verergering), heeft het recht op een vergoeding voor tijdelijke totale ongeschiktheid (*zie hierboven*). Na de herzieningstermijn bestaat dit recht enkel als de blijvende graad van ongeschiktheid ten minste 10% bedraagt.

Die vergoedingen voor tijdelijke ongeschiktheid zijn ten laste van de verzekeraar. Zij vallen echter ten laste van het FAO indien het ongeval plaatsvond vóór 1.01.1998, en indien de verergering optreedt na de herzieningstermijn.

## **D. Betalingswijze**

#### **1060.**

In de loop der jaren is de reglementering over de betaling van vergoedingen voor blijvende ongeschiktheid betrekkelijk ingewikkeld geworden. De verzekeraar of het FAO kan de betaling uitvoeren. Het kan gaan om maandelijkse, driemaandelijkse, jaarlijkse of eenmalige betalingen (in kapitaal). De vergoeding kan geïndexeerd zijn of niet. Soms kan de indexeringsvorm aannemen van een 'aanpassingsvergoeding' die het FAO betaalt. Een derde in kapitaal (*zie hierboven*; ter herinnering, deze mogelijkheid bestaat slechts na de herzieningstermijn) kan al dan niet worden toegestaan. Er bestaan verschillen naargelang de graad van ongeschiktheid: vooral de 'kleine ongeschiktheden' maken het voorwerp uit van wijzigingen. Er bestaan ook verschillen naargelang de datum van het ongeval: vanaf 1.01.1988 worden bepaalde prestaties die vroeger ten laste waren van het FAO (met name de indexeringsvorm van de uitkeringen) ten laste genomen door de verzekeraars. Er bestaan verschillen naargelang de datum van bekrachtiging van de arbeidsongeschiktheid (d.w.z. van de bekrachtigde overeenkomst of van het vonnis dat de vergoeding vastlegt). Tot slot zijn er ook verschillen naargelang het gaat om een jaarlijkse uitkering (vergoeding voor de herzieningstermijn) of een rente (vergoeding na de herzieningstermijn).



Onderstaande tabellen vatten de regels samen.

Blijvende gedeeltelijke ongeschiktheid < 10%			
Datum ongeval	Datum bekrachtiging	Herziening	Betaling
< 1.01.1988		vóór	door de verzekeraar 1 x /kwartaal geen indexering
		na	door het FAO 1 x /jaar (vierde kwartaal) aanpassingsvergoeding 1/3 kapitaal: neen
≥ 1.01.1988	< 1.01.1994	vóór	door de verzekeraar 1 x / kwartaal geen indexering
		na	door de verzekeraar in kapitaal
	≥ 1.01.1994		door het FAO 1 X /jaar (vierde kwartaal) geen indexering 1/3 kapitaal: neen

Graad blijvende gedeeltelijke ongeschiktheid 10 à 15%			
Datum ongeval	Datum bekrachtiging	Betaling	
< 1.01.1988	< 1.01.1997	door de verzekeraar 1 x / kwartaal aanpassingsvergoeding FAO 1/3 kapitaal: ja	
	≥ 1.01.1997	door de verzekeraar 1 x / kwartaal geen indexering 1/3 kapitaal: ja	
≥ 1.01.1988	< 1.01.1997	door de verzekeraar 1 x /maand indexering (verzekeraar) 1/3 kapitaal: ja	
	≥ 1.01.1997	door de verzekeraar 1 x /maand geen indexering 1/3 kapitaal: neen	

Graad blijvende gedeeltelijke ongeschiktheid 16 à 19%		
Datum ongeval	Datum bekrachtiging	Betaling
< 1.01.1988	< 1.12.2003	door de verzekeraar 1 x / kwartaal aanpassingsvergoeding FAO 1/3 kapitaal: ja
	≥ 1.12.2003	door het FAO 1 x / kwartaal indexering: ja (FAO) 1/3 kapitaal: neen
≥ 1.01.1988	< 1.12.2003	door de verzekeraar 1 x / maand indexering: ja (verzekeraar) 1/3 kapitaal: ja
	≥ 1.12.2003	door het FAO 1 x / maand indexering: ja (FAO) 1/3 kapitaal: neen

Graad blijvende gedeeltelijke ongeschiktheid: vanaf 20%	
Datum ongeval	Betaling
< 1.01.1988	door de verzekeraar 1 x /kwartaal aanpassingsvergoeding FAO 1/3 kapitaal: ja
≥ 1.01.1988	door de verzekeraar 1 x /maand indexering: ja (verzekeraar) 1/3 kapitaal: ja

#### 1061.

Naast de indexering volgen de arbeidsongevallenvergoedingen ook het principe van de welvaartsaanpassing van de sociale uitkeringen. We verwijzen daarvoor naar het artikel bij de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer. Vroeger (voor de ongevallen vóór 1.01.1988) werden de welvaartsaanpassingen door het FAO betaald in de vorm van perequatie. Voor de ongevallen vanaf 1988 betalen de verzekeraars de aanpassing van de uitkeringen aan de index, maar niet aan de welvaart. De voorbije jaren werden er door de verzekeraars welvaartsaanpassingen betaald, maar de kost daarvan werd gecompenseerd door de sociale zekerheid. In 2012 heeft de regering geopteerd voor een eenmalige betaling door het FAO van een 'herwaarderingsbijslag', wat lijkt op een terugkeer naar de oude perequatie. Het lijkt erop dat deze techniek in de komende jaren zal moeten worden herhaald.

## E. Sociale inhoudingen en belasting

### 1062.

De vergoedingen voor blijvende ongeschiktheid (jaarlijkse vergoeding en rente) zijn zoals lonen onderworpen aan de RSZ-bijdragen.

### 1063.

De vergoedingen voor blijvende ongeschiktheid worden belast voor zover ze een reële loonderving compenseren. Dat is niet het geval:

- indien de graad van ongeschiktheid de 20% niet overschrijdt;
- indien het slachtoffer met pensioen is (rustpensioen of overlevingspensioen);
- indien het slachtoffer jonger is dan 66 jaar;
- indien het slachtoffer bewijst dat het geen inkomensverlies heeft geleden (bijvoorbeeld omdat het slachtoffer zijn werk voor hetzelfde loon heeft hervat).

Indien geen enkele van bovenstaande voorwaarden vervuld is, zal het gedeelte van de vergoeding die de 20% overschrijdt, belast worden als vervangingsinkomen. Dat betekent dat het wordt samengevoegd met de andere beroepsinkomsten om het belastbaar inkomen te bepalen, maar dat een belastingvermindering wordt toegekend (het principe van die vermindering wordt in het thema 'De werkloosheid' beschreven).

De vergoeding voor bijstand van derden is niet belastbaar.

### 1064.

Indien de vergoeding op grond van de hierboven uiteengezette criteria belastbaar is, zal de verzekeraar een bedrijfsvoorheffing inhouden. Indien het slachtoffer, om de fiscale vrijstelling te genieten, concreet moet bewijzen dat er geen sprake was van loonderving, ontvangt het van de administratie voor belastingen een document (276 C3) dat bewijst dat het aan de voorwaarden voldoet. Dat document kan, om de vrijstelling van de voorheffing te verkrijgen, overhandigd worden aan het organisme (verzekeraar of FAO) dat de vergoedingen betaalt.

## § 5. Andere prestaties

### A. Verplaatsingen

#### 1065.

Onder bepaalde voorwaarden kunnen het slachtoffer, zijn/haar echtgeno(o)t(e), de kinderen en verwanten worden vergoed voor de verplaatsingskosten die voortvloeien uit het ongeval (bijv. bezoeken aan het ziekenhuis) (zie WAO, art. 33 en KB 21.12.1971, art. 36 en 37).

#### 1066.

Als het slachtoffer op verzoek van de verzekeraar of de rechtbank zijn werk moet onderbreken om een onderzoek te ondergaan, dan moet de verzekeraar hem een gelijk deel van zijn normaal loon min het eventueel door de werkgever uitbetaalde loon betalen.

## B. Toeslagen

### 1067.

Naast de verergeringsbijslag, aanpassingsvergoeding of perequatie, waarover we het hierboven al hadden, voorziet de wet in verschillende andere toeslagen om bepaalde hiaten in de wettelijke schadeloosstelling op te vullen. Het gaat hier om forfaitaire toeslagen. Het bedrag ervan is terug te vinden op de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

### 1068.

De aanvullende toeslag is gelijk aan het verschil tussen een forfaitair bedrag, dat varieert naargelang het percentage van de arbeidsongeschiktheid, en de volgens de normale modaliteiten berekende uitkering. Deze toeslag garandeert dus een minimumbedrag aan personen die slechts een kleine uitkering ontvangen, bijvoorbeeld wegens hun beperkte basisloon. Voor de ongevallen die gebeurd zijn vóór 1.01.1988, is deze toeslag ten laste van het FAO. Voor ongevallen die gebeurd zijn na 1.01.1988 is hij ten laste van de verzekeraars.

### 1069.

De bijzonder bijslag wordt toegekend aan de slachtoffers van een blijvende ongeschiktheid of aan de rechthebbenden van een overleden werknemer, indien het ongeval geen recht gaf op schadevergoeding op het ogenblik waarop het plaatsvond, maar vergoedbaar wordt na een wetswijziging. Het gaat er met andere woorden om terugwerkende kracht te verlenen aan het toepassingsgebied van de wet of aan het begrip arbeidsongeval. Deze toeslag is ten laste van het FAO.

## § 6. Gemeenschappelijke regels met betrekking tot de prestaties

### A. Basisloon van de vergoedingen

(WAO art. 34 tot 40)

### 1070.

De vergoedingen voor tijdelijke en blijvende arbeidsongeschiktheid worden net als de rentes ten gunste van overleden slachtoffers berekend op het basisloon van het slachtoffer. Het gaat in principe om het brutoloon van de 12 maanden voorafgaand aan het ongeval. Dit loon wordt beperkt tot een plafond dat elk jaar in het Staatsblad wordt gepubliceerd (cf. de groene bladen achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). Dat plafond werd in 2004 aanzienlijk verhoogd. Om te vermijden dat deze verhoging een verhoging van de premies ten laste van de verzekeraars met zich meebrengt, is een compensatie ten laste van het globaal beheer van de sociale zekerheid ingevoerd.

### 1071.

Als de werknemer de laatste 12 maanden gewoonlijk niet voltijds heeft gewerkt, dan wordt de referentieperiode met een hypothetisch loon aangevuld.

Dat hypothetisch loon wordt samengesteld als volgt:

- als het slachtoffer minder dan een jaar is tewerkgesteld in de onderneming of in de functie die wordt uitgeoefend op het ogenblik van het ongeval, dan neemt men voor

- de ontbrekende periode het gemiddelde loon in aanmerking van de werknemers die tot dezelfde beroepskwalificatie behoren;
- als de onderneming waar de werknemer is tewerkgesteld slechts een beperkte werkperiode per jaar inhoudt, dan wordt het loon aangevuld door de eventuele overige inkomsten van de werknemer, totdat de referentieperiode volledig is; indien er voor de totaliteit of een gedeelte van de periode geen andere inkomsten zijn, gaat men te werk zoals hieronder wordt aangeduid;
- in alle andere gevallen (deeltijdse werknemers, werknemers die periodes van gedeeltelijke werkloosheid of van ziekte hebben ondergaan, enz.) vermenigvuldigt men het dagloon of het gemiddeld uurloon met het aantal niet-gepresteerde dagen of uren. Het gemiddeld dagloon wordt berekend door het loon waarop de werknemer recht heeft te delen door de uitgevoerde prestaties.

Voor deeltijdse werknemers is de regel echter enkel van toepassing op de uitkeringen voor blijvende ongeschiktheid. De uitkeringen voor tijdelijke ongeschiktheid worden slechts op basis van het loon voor de deeltijdse tewerkstelling berekend.

Voor de berekening van de uitkering voor blijvende ongeschiktheid van leerlingen en minderjarigen wordt in speciale regels voorzien, evenals voor de ongevallen die een gepensioneerde zijn overkomen.

#### **1072.**

Het basisloon omvat al de loonbestanddelen, ook de eindejaarspremie, de diverse premies, de overlonen wegens overwerk, de voordelen in natura (mits ze in geld waardeerbaar zijn), enz. Het FAO, gevolgd door een meerderheid van de arbeidsgerechten, meent dat de maaltijdcheques (ook wanneer ze niet moeten worden aangegeven aan de sociale zekerheid) en de patronale premies voor groepsverzekeringen, deel uitmaken van het loon. Maken geen deel uit van het basisloon:

- de terugbetaling van kosten, inzonderheid de vervoerkosten;
- de verbrekingsvergoedingen en, in het algemeen, de vergoedingen aan de werknemer bij niet-naleving door de werkgever van zijn verplichtingen;
- de aanvullende socialezekerheidsuitkeringen (aanvullend vakantiegeld maakt echter wel deel uit van het basisloon);
- werkkledij (of het geld dat de werknemer krijgt om werkkledij te kopen).

Bestanddelen van het loon kunnen bij KB worden uitgesloten. Dit werd voor de mobiliteitspremie voorzien in de cao van de bouwsector.

Het vakantiegeld maakt deel uit van het basisloon voor de vergoedingen voor blijvende ongeschiktheid en overlijden, maar niet voor de vergoedingen voor tijdelijke ongeschiktheid (*wijz. WAO door W. 11.07.2005*). Herinneren we eraan dat de periode van tijdelijke ongeschiktheid gelijkgesteld is voor het vakantiegeld (*zie Deel 2*). Men vond dat er een vorm van dubbele vergoeding bestond.

#### **1073.**

Het in aanmerking te nemen loon kan niet lager zijn dan het cao-loon voor een werknemer in de beroepscategorie van de werknemer.

## B. Cumulatieregels

### 1074.

Algemene regel is dat de uitkeringen voor een arbeidsongeval onbeperkt verschuldigd zijn als het slachtoffer rechthebbend is op een loon of een sociale uitkering.

Sommige sociale uitkeringen zijn niet verschuldigd als het slachtoffer vergoed wordt voor arbeidsongevallen. Zo worden de ziekte-uitkeringen in principe verminderd met het bedrag van de vergoeding voor arbeidsongevallen. De werkloosheidsuitkeringen zijn in principe niet verschuldigd als de werknemer volgens de criteria van de ziekteverzekering niet geschikt is om te werken, of als hij een vergoeding voor tijdelijke ongeschiktheid ontvangt.

### 1075.

Bij wijze van uitzondering op wat voorafgaat, worden de vergoedingen in geval van blijvende ongeschiktheid gereduceerd tot een minimum dat varieert naargelang de ongeschiktheidsgraad, als het slachtoffer recht heeft op een rust- of overlevingspensioen. Op dezelfde manier worden de renten die aan de rechthebbenden van overleden slachtoffers worden toegekend gereduceerd tot een forfait als de rechthebbende een rust- of overlevingspensioen ontvangt. Het bedrag van die forfaits vind je terug in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving. Deze regel, die dateert van 1983, is na heel wat juridisch getouwtrek herschreven (*art. 42bis WAO, herschreven door de Progr.W. 20.07.2006; KB 12.12.2006*).

## C. Intresten

(WAO art. 42 alinea 3)

### 1076.

Op de in de wet voorziene uitkeringen moet, zodra ze verschuldigd zijn, van rechtswege (met andere woorden: zonder dat erom moet worden verzocht) intrest worden betaald.

## D. Binnen welke termijn moet men zijn rechten doen gelden?

(WAO art. 69 tot 71)

### 1077.

De termijn om klacht in te dienen bij de rechtbank om de in geval van een arbeidsongeval voorziene uitkeringen te bekomen, is 3 jaar vanaf het feit dat het verzoek rechtvaardigt (bijv. begin van de ongeschiktheid).

De verjaring wordt onder meer onderbroken door de erkenning van het recht door de verzekeraar of door het FAO of bij aangetekend schrijven met ontvangstbewijs.

### 1078.

Het slachtoffer dat, desgevallend na een periode van tijdelijke ongeschiktheid, genezen zonder gevolgen wordt verklaard, heeft drie jaar om deze beslissing te betwisten. Deze termijn begint te lopen bij de kennisgeving van de beslissing (*art. 72 lid 2*). In tegenstelling tot de verjaringstermijn wordt deze termijn niet verlengd noch onderbroken. *Met het besluit 102/2009 van 18.06.2009 acht het Grondwettelijk Hof het discriminerend dat artikel 72 alinea 2 in een vervaltermijn en niet in een verjaringstermijn voorziet.*

## BEROEPSZIEKTEN

### § 1. Principes en organisatie

*(Gecoörd. W. 03.06.1970)*

#### 1079.

De wetgeving op de beroepsziekten voorziet in een van de wetgeving op de arbeidsongevallen overgenomen schadevergoeding ten gunste van de slachtoffers van dergelijke ziekten. De schadevergoeding omvat:

- de volledige terugbetaling van geneeskundige verzorging voor zover ze niet gedekt is door de ziekteverzekering;
- de toekenning van een uitkering ter compensatie van het loonverlies in geval van tijdelijke ongeschiktheid;
- de toekenning van een uitkering ter compensatie van het verlies aan beroepsbekwaamheid in geval van blijvende ongeschiktheid;
- renten aan de rechthebbenden en terugbetaling van begrafeniskosten, ingevolge het overlijden van het slachtoffer.

#### 1080.

Het toepassingsgebied van deze wetgeving is ongeveer hetzelfde als dat van de arbeidsongevallenwet. De personeelsleden van de provinciale en de lokale besturen (gemeenten, OCMW's, intercommunales, enz.) vallen eveneens onder de wetgeving 'privésector'. Het Fonds voor Beroepsziekten (FBZ) doet uitspraak over de medische elementen van het dossier. De vergoedingen worden door de werkgever betaald. Op hun beurt worden ze dan door het FBZ terugbetaald. De geneeskundige verzorging en de prothesen worden rechtstreeks door het FBZ betaald.

#### 1081.

Het verschil tussen het stelsel van de beroepsziekten en dat van de arbeidsongevallen vloeit voornamelijk voort uit de verschillende aard van de risico's.

Een ziekte kent een veranderlijk verloop. Over de oorzaken ervan bestaat bijna altijd betwisting en de evolutie ervan is weinig voorspelbaar.

Een ongeval doet zich voor op een bepaald tijdstip en op een bepaalde plaats. De gevolgen ervan kunnen meestal vrij duidelijk worden bepaald.

Het stelsel van beroepsziekten wordt dan ook gefinancierd door het algemene beheer van de sociale zekerheid en beheerd door een openbare instelling, het Fonds voor Beroepsziekten (FBZ). De verdeling van het risico tussen alle ondernemingen waar de werknemer aan het gezondheidsrisico werd blootgesteld kan immers onmogelijk wetenschappelijk worden bepaald.

### § 2. Wat is een beroepsziekte?

#### 1082.

Er bestaat een lijst van ziekten die worden erkend als beroepsziekten, die bij Koninklijk Besluit wordt vastgelegd (zie de lijst hierna nr. 1090).

De werknemer kan aanspraak maken op een vergoeding indien hij kan bewijzen:

- dat hij een ziekte heeft opgelopen zoals vermeld op de lijst;
- dat hij werd blootgesteld aan het risico van die ziekte in het kader van de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst; de tewerkstelling in bepaalde soorten ondernemingen die worden gepreciseerd in een andere lijst (*KB 6.02.2007*), laat veronderstellen dat men werd blootgesteld aan het risico van bepaalde ziekten.

#### **1083.**

De werknemer kan ook aanspraak maken op een schadeloosstelling wanneer hij lijdt aan een ziekte die niet voorkomt op de lijst, maar waarvan hij bewijst dat de determinerende oorzaak in de uitoefening van het beroep ligt. In het kader van deze bepaling ligt de bewijslast dus normaal bij de werknemer. In de praktijk bestaat voor sommige ziekten een zekere jurisprudentie. Wanneer dat niet het geval is, dan is de bewijslast tamelijk zwaar. Het kan zelfs noodzakelijk zijn om wetenschappelijke onderzoeken te verzamelen, wat voor een werknemer individueel moeilijk kan zijn. Een collectieve aanpak met de steun van de betrokken beroepscentrale kan dus aangewezen zijn.

#### **1084.**

Het Fonds voor Beroepsziekten neemt preventieprogramma's voor zijn rekening voor bepaalde ziektes die verband houden met het werk en die niet vergoed worden op basis van de voorgaande bepalingen. Momenteel hebben deze tegemoetkomingen betrekking op rugpijn, werknemers die zijn blootgesteld aan het risico van mechanische trillingen of aan het tillen van zware lasten, met name het verzorgend personeel (*Gecoörd. W. art. 62bis; KB 17.05.2007, van kracht 1.03.2007*).

## **S 3. Schadeloosstelling van de slachtoffers**

### **A. Algemene regels**

#### **1085.**

De slachtoffers van beroepsziekten worden grotendeels op dezelfde wijze vergoed als de slachtoffers van arbeidsongevallen.

Behalve enkele detailpunten, hebben de belangrijkste verschillen met de procedure tot toekenning van de uitkeringen voor blijvende ongeschiktheid te maken. De gevolgen van een beroepsziekte kunnen niet worden geconsolideerd. Vandaar dat het FBZ amtsshalve of op verzoek van het slachtoffer de erkende ongeschiktheidsgraad steeds kan herzien. Bovendien veroorzaken beroepsziekten, in tegenstelling tot arbeidsongevallen, zelden een tijdelijke ongeschiktheid. Het gaat meestal om ongeneeslijke aandoeningen die een blijvende ongeschiktheid met zich meebrengen, waarvan de graad met de leeftijd stijgt. Daarenboven, ofschoon de wettelijke regeling inzake beroepsziekten en arbeidsongevallen tamelijk gelijklopend is, zijn er verschillen tussen de werkwijze van de verzekeraars arbeidsongevallen resp. het FBZ om de arbeidsongeschiktheid in de praktijk te evalueren. Het FBZ neemt enerzijds 'fysieke factoren' in aanmerking - zijnde de gemiddelde repercussie van de letsels op een werknemer - en anderzijds zogenaamde 'economische factoren' die rekening houden met het sociaaleconomische profiel van de betrokken werknemer. De wet heeft die praktijk indirect bekrachtigd door deze 'economische factoren' uitdrukkelijk te reglementeren wanneer het slachtoffer, dat de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, doorgaans niet langer actief is op de arbeidsmarkt. Jarenlang bepaalde de wet dat er na die leeftijd helemaal geen rekening werd gehouden met 'economische factoren'. Die afwijking - discriminerend in vergelijking met de situatie van slachtoffers van een arbeidsongeval - is weggewerkt sinds 1.01.2010. Voortaan wordt het 'economische'



tarief dat vóór 65 jaar wordt toegekend niet meer herzien, zelfs niet in het geval van wijzigingen van het 'fysieke' percentage. Als de arbeidsongeschiktheid daarentegen na 65 jaar wordt bepaald, dan wordt normaal rekening gehouden met 'economische factoren'. Er werd zelfs bepaald om vanaf 1.01.2010 de verminderingen terug te betalen die vóór deze datum op deze basis werden verricht (*Gecoörd. W, art. 35bis, gewijzigd door W. 23.12.2009*).

#### **1086.**

Het Fonds voor Beroepsziekten beheert eveneens een 'fonds voor de schadeloosstelling van asbestslachtoffers', dat een forfaitaire uitkering toekent aan slachtoffers (professionele of niet) van bepaalde ziekten (mesotheliom, asbestose) die het resultaat zijn van een blootstelling aan asbest.

## **B. Preventieve verwijdering**

#### **1087.**

Wanneer het FBZ vaststelt dat de werknemer een beroepsziekte heeft opgelopen of er één dreigt op te lopen, bijvoorbeeld omdat de eerste symptomen waarneembaar zijn, kan het de werknemer een tijdelijke of definitieve verwijdering uit het schadelijk milieu voorstellen. Deze procedure wordt net als de tegemoetkoming van het Fonds voor Beroepsziekten (FBZ) in de kosten voor de herscholing geregeld door de reglementering (*KB 1.07.2006*). Als de betrokkenen de verwijdering aanvaarden, dan hebben ze recht op:

- in geval van tijdelijke verwijdering: de uitkeringen voor tijdelijke ongeschiktheid;
- in geval van definitieve verwijdering:
  - gedurende 90 dagen: de uitkeringen voor tijdelijke ongeschiktheid;
  - daarna: een uitkering voor blijvende ongeschiktheid;
  - indien hij een beroepsopleiding volgt: een uitkering voor volledige blijvende ongeschiktheid verminderd met de ontvangen bezoldiging.

Als de betrokkenen de verwijdering weigeren, dan kunnen de uitkeringen hen geheel of gedeeltelijk worden geweigerd indien de ziekte later erger wordt.

Vóór 1.01.2010 werd deze procedure voornamelijk gebruikt voor de vergoeding van werknemers die tijdens hun zwangerschap werden verwijderd omwille van een risico dat werd opgenomen in de lijst met beroepsziekten. Die tussenkomst van het Fonds voor Beroepsziekten werd ingetrokken voor verwijderingen die aanvingen vanaf 1.01.2010: voortaan krijgen alle werknemers van de moederschapsverzekering (ziekteverzekering) een vergoeding die gelijk is aan de vergoeding voor beroepsziekten. Het FBZ blijft evenwel instaan voor een studie en evaluatie van de arbeidsreglementering op het vlak van de verwijdering van zwangere werknemers.

## **C. Procedure**

#### **1088.**

De aanvragen voor het bekomen van uitkeringen worden onderworpen aan bepaalde vormvereisten, waaronder deze van een begeleidend medisch rapport (*zie KB 15.06.1971*). In de praktijk zijn het vaak de ziekenfondsen die deze aanvragen indienen.

Indien de beslissing van het Fonds ongunstig is, kan het slachtoffer beroep aantekenen bij de arbeidsrechtbank. Dat beroep moet worden ingediend conform de gebruikelijke eisen in rechte (en niet onder de vorm van een verzoekschrift zoals gebruikelijk is in de sociale zekerheid), tijdens het jaar van de notificatie van de desbetreffende administratieve akte.

## S 4. Het 'Asbestfonds'

(Programmawet 27.12.2006)

### 1089.

Binnen het Fonds voor Beroepsziekten werd een fonds opgericht dat de slachtoffers van asbest vergoedt, het zogenaamde 'Asbestfonds' of 'AFA'.

Aanvankelijk was het fonds bedoeld om personen die het slachtoffer werden van asbest en die niet gedekt werden door de wetgeving op de beroepsziekten te vergoeden (zelfstandigen, gezinsleden van een werknemer die bijvoorbeeld werden besmet door de werkkleren, omgevingslachtoffers).

In de praktijk kent het een forfaitaire schadevergoeding toe aan de slachtoffers van asbestose en mesothelioom, met inbegrip van de beroepsziektenlachtoffers die al vergoed werden voor deze ziekten.

Het neemt ook de geneeskundige verstrekkingen of de tegemoetkoming voor hulp van een derde ten laste, voor zover deze prestaties niet gedekt zijn door de ziekteverzekering of op grond van de wetgeving op de beroepsziekten.

## Bijlage: lijst van beroepsziekten

### 1090.

#### LIJST VAN BEROEPSZIEKTEN

(KB 28.03.1969, meermaals gewijzigd)

#### Beroepsziekten veroorzaakt door de volgende chemische agentia:

Arsenicum of -verbindingen - Beryllium of -verbindingen - Koolmonoxide - Koolstof-oxichloride - Cyaanwaterstofzuur - Cyaniden - Cyanogeenverbindingen - Isocyanaten - Cadmium of -verbindingen - Chroom of -verbindingen - Kwik of -verbindingen - Mangaan of -verbindingen - Salpeterzuur - Stikstofoxiden - Ammoniak - Nikkel of -verbindingen - Fosfor of -verbindingen - Lood of -verbindingen - Zwaveloxide - Zwavelzuur - Zwavelwaterstof - Zwavelkoolstof - Thallium of -verbindingen - Vanadium of -verbindingen - Chloor, zijn anorganische verbindingen - Broom, zijn anorganische verbindingen - Iodium, zijn anorganische verbindingen - Fluor of -verbindingen - Alifatische of alicyclische koolwaterstoffen die bestanddelen zijn van petroleumether en benzine (petroleumether en benzine zijn vloeibare petroleumdistillaten waarvan het kookpunt de 200 graden Celsius niet te boven gaat) - Halogeenderivaten van alifatische of alicyclische koolwaterstoffen - Alcoholen, hun halogeenderivaten - Glycolen, hun halogeenderivaten - Ethers, hun halogeenderivaten - Ketonen, hun halogeenderivaten - Organische esters, hun halogeenderivaten - Organo-fosforische esters - Organische zuren - Aldehyden, met inbegrip van de amidische derivaten - Methanol (formaldehyde) - alifatische nitroderivaten - Salpeterzuur esters - Benzeen of zijn homologen (de homologen van benzeen worden bepaald door de formule:  $C_n H_{2n-6}$ ) - Naftalenen of homologen (de naftaleenhomologen worden bepaald door de formule  $C_n H_{2n-12}$ ) - Halogeenderivaten van aromatische koolwaterstoffen - Fenolen of homologen of hun halogeenderivaten - Thiofenolen of homologen of hun halogeenderivaten - Naftolen of homologen of hun halogeenderivaten - Andere gecondenseerde poly-cyclische aromatische koolwaterstoffen - Halogeenderivaten van alkylaryloxyden - Halogeenderivaten van alkylarylsulfiden - Benzochinon - Aromatische aminen of aromatische hydrazinen of hun halogeene-, fenolnitro-, nitroso- of sulfonderivaten - Nitroderivaten van aromatische koolwaterstoffen - Nitroderivaten van fenolen of hun homologen - Zink en zijn verbindingen - Platina en zijn verbindingen - Alifatische koolwaterstoffen andere dan hierboven - Alifatische aminen - Vinylbenzeen (styreen) - Terpenen - Kobalt of -verbindingen.

**Beroepshuidziekten veroorzaakt door stoffen en agentia die niet onder andere posten zijn opgenomen:**

***Huidaandoeningen en huidkanker veroorzaakt door:***

Roet – Teer – Bitumen – Pek – Antraceen of -verbindingen – Minerale oliën – Ruwe paraffine of de verbindingen van de paraffine – Carbazol of -verbindingen – Bijproducten van de steenkooldistillatie.

***Huidaandoeningen in het arbeidsmilieu veroorzaakt door stoffen welke niet onder andere posten werden opgenomen.***

**Beroepsziekten welke zijn ontstaan door het inademen van stoffen en agentia welke niet onder andere posten zijn opgenomen:**

***Pneumoconiosen:***

Silicose – Silicose met longtuberculose – Grafiose – Stibiose – Goedaardige aandoeningen van het borstvlies en het pericard veroorzaakt door Asbest – Asbestose – Asbestose met longtuberculose – Asbestose met longkanker – Pneumoconiosen veroorzaakt door stof van silicaten – Aandoeningen van de bronchiën en de longen veroorzaakt door stof of rook van aluminium of -verbindingen – Aandoeningen van de bronchiën veroorzaakt door stof van harde metalen – Aandoeningen van de bronchiën en de longen veroorzaakt door stof van Thomasslakken – Allergische ademhalingsstoornissen in het arbeidsmilieu veroorzaakt door de houtsoorten teak en kamballa – Farinosis – Allergische ademhalingsstoornissen veroorzaakt in het arbeidsmilieu door het hout – Allergische ademhalingsstoornissen in het arbeidsmilieu veroorzaakt door proteolytische enzymen – Allergische ademhalingsstoornissen in het arbeidsmilieu veroorzaakt door antibiotica – Extrinsicke-allergische alviolitis – Sideroze – Metaalkoorts veroorzaakt door inademing van rook van metaaloxiden die niet voorkomen onder andere posten – Beroepsastma die wordt veroorzaakt door een specifieke hypergevoeligheid die te wijten is aan substanties die niet voorkomen onder andere posten – Kankerachtige aandoeningen veroorzaakt door houtstof – Longziekten veroorzaakt door het inademen van stof van katoen, vlas, hennep, jute, sisal en bagasse – Mesothelioom veroorzaakt door Asbest – Longkanker veroorzaakt door Asbest – Layrinxkanker veroorzaakt door Asbest.

**Infectieziekten en door parasieten verwekte ziekten welke verband houden met de uitoefening van bepaalde beroepen:**

***Wormziekten veroorzaakt door:***

Ankylostoma duodenale of Necator americanus – Anguillula intestinalis (strongyloides stercoralis).

***Tropische beroepsziekten:***

Malaria – Amoebendysenterie – Slaapziekte – Knokkelkoorts (Dengue) – Pappatacikoorts – Maltakoorts – Febris Recurrens – Gele Koorts – Pest – Leishmaniose – Framboesia – Lepra – Vlektyphus – Andere Rickettsiosen – Bilharriose – Shigelhose – Filariose.

***Infectieziekten of door parasieten veroorzaakte ziekten die op de mens worden overgezet door dieren of dierlijke overblijfselen:***

Tetanus – Hepatitis A bij leden van het personeel blootgesteld aan contact met afvalwater dat door faecaliën bezoedeld is – Tuberculose bij personen die werken in verzorgingsinstellingen, de gezondheidssector, verpleging aan huis, wetenschappelijk onderzoek, bij politiediensten, op luchthavens en in zeehavens, in gevangenis, asielcentra en opvang en Virale Hepatitis bij leden van het personeel werkzaam op het gebied van de preventieve gezondheidszorg, geneeskundige verzorging, verpleging aan huis, wetenschappelijk onderzoek en andere professionele activiteiten in verzorgingsinstellingen waar een verhoogd infectierisico bestaat – Andere infectieziekten bij de leden van het personeel dat werkzaam is op het gebied van de preventieve gezondheidszorg, geneeskundige verzorging, verpleging aan huis of laboratoriumwerk en andere professionele activiteiten in verzorgingsinstellingen waar een verhoogd infectierisico bestaat.

**Door fysieke agentia veroorzaakte beroepsziekten:**

Ziekten veroorzaakt door ioniserende stralingen – Staar veroorzaakt door warmtestralen – Hypoacusie of doofheid ten gevolge van het lawaai – Aandoeningen ten gevolge van compressie of decompressie van de omringende atmosfeer – Been- en gewrichtsaandoeningen van de bovenste ledematen veroorzaakt door mechanische trillingen – Geobjectiveerd mono- of polyradiculair syndroom in de vorm van ischias (...) ten gevolge van degeneratieve discushernia veroorzaakt door het tillen van zware lasten of door mechanische trillingen die via het zitvlak op het lichaam worden overgedragen, op voorwaarde dat het radiculair syndroom zich voordoet tijdens de blootstelling aan het beroepsrisico of uiterlijk één jaar na het beëindigen ervan, of ten gevolge van voortijdige degeneratieve spondylose-spondylartrose op het niveau L4-L5 of L5-S1, veroorzaakt door het tillen van zware lasten of door mechanische trillingen die via het zitvlak op het lichaam worden overgedragen.

Angioneurotische aandoeningen van de bovenste ledematen veroorzaakt door mechanische trillingen – Aandoeningen van de periarticulaire slijmbeurzen als gevolg van druk onderhuidse cellulitis – Aandoeningen door overmatige inspanningen van peesscheden, van het weefsel van peesscheden en van implantaties van spieren en pezen bij de schouwspelartiesten – Tendinitis bij andere werknemers, te weten 'aandoeningen van de pezen, peesscheden en spier- en peesaanhechtingen van de bovenste ledematen veroorzaakt door overbelasting van deze structuren ingevolge krachtige, repeterende bewegingen of ingevolge ongunstige houdingen'. – Afscheuring door overmatige inspanning van doornvormige beenuitsteeksels – Aantasting van de zenuwfunctie door druk – Mijnwerkersnystagmus.

**Andere ziekten:**

Aandoeningen van allergische aard die worden veroorzaakt door natuurlatex na minstens één maand blootstelling aan het risico – Hemolytisch syndroom veroorzaakt door antimoonhydride – Acute encephalopathie veroorzaakt door boorhydriden – Organisch psychosyndroom veroorzaakt door organische oplosmiddelen.

## HET BEROEPSRISICO EN DE BURGERLIJKE AANSPRAKELIJKHEID

### § 1. Fout van het slachtoffer of de begunstigten van de schadeloosstelling

#### 1091.

De uitkeringen voor een arbeidsongeval zijn niet verschuldigd indien het ongeval opzettelijk werd veroorzaakt door het slachtoffer. Indien het dodelijk ongeval opzettelijk werd veroorzaakt door een rechthebbende, heeft deze geen recht op een schadeloosstelling.

De uitkeringen voor een beroepsziekte zijn niet verschuldigd indien de ziekte opzettelijk werd veroorzaakt door de werknemer of door een rechthebbende, ongeacht wie de begunstigde is.

Afgezien van deze veronderstellingen gaat de wet niet in op de fout van het slachtoffer. Het slachtoffer heeft recht op een schadeloosstelling, zelfs indien het ongeval of de ziekte door hem of haar werd veroorzaakt.

### § 2. Aansprakelijkheid van derden

#### 1092.

Noch de wet op de arbeidsongevallen, noch die op de beroepsziekten, houden zich bezig met de oorzaken van het ongeval of de ziekte. Ongeacht de oorzaak wordt steeds dezelfde schadeloosstelling toegekend.

Het kan gebeuren dat het arbeidsongeval of de beroepsziekte aanleiding geeft tot burgerlijke aansprakelijkheid van een ander persoon. Dit is het geval wanneer het ongeval of de ziekte te wijten is aan de fout van een welbepaalde persoon, aan de gebrekkige werking van een machine, aan de instorting van een gebouw, enz... In die gevallen kan het slachtoffer van de persoon die aansprakelijk is de volledige schadeloosstelling van zijn schade bekomen. De verzekeraar of het Fonds voor Beroepsziekten kunnen zich tot de persoon die aansprakelijk is wenden om de terugbetaling van de aan het slachtoffer betaalde sommen te verkrijgen.

De wet bepaalt dat het slachtoffer in elk geval zijn rechten op schadeloosstelling in het stelsel van de arbeidsongevallen of beroepsziekten moet laten gelden. Het slachtoffer kan zich tegen de persoon die aansprakelijk is keren voor het gedeelte van de schade dat niet is gedekt, zoals bijvoorbeeld:

- schade aan goederen;
- morele schade;
- loonderving bovenop het loonplafond, of het verlies van inkomsten uit bijkomende activiteiten;
- de arbeidsongeschiktheid, zonder rekening te houden met de vermindering van kleine ongeschiktheden, de cumulatieregels met de pensioenen, enz...

### S 3. Aansprakelijkheid van de werkgever

#### 1093.

Er kan normalerwijze geen verhaal in burgerlijke aansprakelijkheid worden ingeroepen tegen:

- de werkgever;
- de mandatarissen van de werkgever (bijvoorbeeld de beheerders, als de werkgever een vennootschap is);
- de aangestelden van de werkgever (d.w.z. de personen die onder zijn gezag werken, anders gezegd de werkcollega's).

Dit verhaal kan daarentegen wel worden ingeroepen tegen onderaannemers, leveranciers, klanten, en meer algemeen tegen personen die aanwezig zijn op de werkplek maar die geen aangestelden van de werkgever zijn.

Loontrekkenden zelf zijn enkel aansprakelijk binnen de limieten die worden bepaald door de wet op de arbeidsovereenkomsten (zie deel 2). Maar hun werkgever zal, als aansteller, aansprakelijk zijn voor hun fouten.

#### 1094.

Bij wijze van uitzondering op het voorgaande, kan het slachtoffer van een arbeidsongeval wel een verhaal in aansprakelijkheid tegen zijn werkgever, een aangestelde of een mandataris inroepen:

- voor schade aan zijn goederen;
- wanneer het gaat om een ongeval op de arbeidsweg;
- wanneer het gaat om een verkeersongeval, dat wil zeggen een ongeval waarbij een voertuig op de openbare weg betrokken is;
- wanneer het ongeval opzettelijk werd veroorzaakt;
- wanneer het slachtoffer van het ongeval overleden is en de aanvrager van de schadeloosstelling niet wordt erkend als rechthebbende in het kader van de wet (bijvoorbeeld in het geval van niet gehuwde partners).

#### 1095.

De werkgever blijft eveneens aansprakelijk voor arbeidsongevallen die het gevolg zijn van een onvergeeflijke fout inzake arbeidsveiligheid of gezondheid. Wel zijn de voorwaarden voor die aansprakelijkheid zeer streng. Ze betreffen namelijk de werkgevers die hun werknemers blijven blootstellen aan risico's die ongevallen kunnen veroorzaken door zware tekortkomingen die officieel door een inspectiedienst werden vastgesteld.

In de praktijk zal deze laatste bepaling vooral toepassing vinden wanneer in het bedrijf reeds een ernstig arbeidsongeval voorgekomen is. In dit geval immers moet de werkgever in toepassing van de welzijnswetgeving een omstandig verslag laten maken door de externe preventiedienst, onder andere bestemd voor de technische arbeidsinspectie (*W. 4.08.1996, hoofdstuk XIbis, ingevoerd W. 24.02.2003, gewijzigd W. 27.12.2004*). Indien dit verslag op het bestaan van overtredingen wijst, kan de arbeidsinspectie proces-verbaal opmaken, en het mechanisme van burgerlijke aansprakelijkheid in werking stellen.

#### 1096.

Dezelfde principes zijn van toepassing in geval van een beroepsziekte. Zo kan er een verhaal worden ingeroepen tegen een werkgever die werknemers blijft blootstellen aan een risico op een beroepsziekte, hoewel hij door de bevoegde inspectiediensten schriftelijk op de hoogte werd gebracht van het gevaar.

## FIGHE 1

# PRINCIPES EN ADMINISTRATIEVE ORGANISATIE

1

## § 1. Principes

### 1097.

De werkloosheidsverzekering biedt een vervangingsinkomen aan werknemers die arbeidsgeschikt zijn en die onvrijwillig zonder werk en zonder inkomen zitten. Het kan daarbij gaan om werknemers zonder werk ('volledige werkloosheid') of werknemers van wie de arbeidsovereenkomst tijdelijk is opgeschort ('tijdelijke werkloosheid'). De werkloosheidsuitkeringen in strikte zin worden toegekend aan werknemers die eerder reeds een periode van bezoldigde arbeid hebben voltooid. Jongeren die, na hun studies, op zoek zijn naar een eerste baan, hebben recht op een 'inschakelingsuitkering'.

## § 2. Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA)

### 1098.

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) is belast met het vergoeden van de werklozen. Deze dienst neemt alle beslissingen aangaande de toekenning, weigering en uitsluiting van de vergoedingen. Hij staat eveneens in voor de controle op de toepassing van de reglementering ter zake.

## § 3. Uitbetalingsinstellingen

### 1099.

De uitbetaling van de werkloosheidsuitkeringen, gebaseerd op de beslissing van de RVA, gebeurt door een door de werkloze gekozen uitbetalingsinstelling. Het is bij deze instelling dat de werkloze zijn aanvraagdossier indient en de verschillende gebeurtenissen meldt die van invloed kunnen zijn op zijn recht, zoals bijvoorbeeld een wijziging in de gezinssamenstelling. Het is eveneens bij deze instellingen dat de werkloze de nodige informatie en advies over zijn rechten en plichten krijgt.

De drie vakorganisaties (ACV, ABVV, ACLVB) zijn erkend als uitbetalingsinstelling. Werklozen die geen lid zijn van een vakorganisatie, richten zich tot de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen (HVW).

## **§ 4. Gewestelijke diensten voor tewerkstelling**

---

### **1100.**

Om in aanmerking te komen voor een werkloosheidsuitkering moet de werknemer algemeen genomen als werkzoekende zijn ingeschreven bij de instelling van het gewest waar hij zijn domicilie heeft. Deze instelling biedt diverse hulpmaatregelen om de betrokkene te helpen bij het vinden van een baan. Zo zal zij de werkzoekende met name werkaanbiedingen van werkgevers doorsturen. Ze kan ook advies geven inzake beroepskeuze en opleidingen of een begeleidingsplan voorstellen, enz...

De gewestelijke diensten, die meer in detail zullen worden voorgesteld in deel 4 van deze Wegwijzer, zijn:

- in Wallonië (Franstalig Gewest): de FOREM
- in Brussel: Actiris;
- in Vlaanderen: de VDAB;
- in de Duitstalige Gemeenschap: de ADG, of Arbeitsamt.

In tegenstelling tot in de andere gewesten, valt de beroepsopleiding in Brussel niet onder de bevoegdheid van de tewerkstellingsdienst Actiris. De Franstalige opleidingen worden verstrekt door Bruxelles formation. De Nederlandstalige opleidingen worden georganiseerd door de VDAB.



# **VERZEKERINGSVOORWAARDEN OF TOELAATBAARHEID**

## **§ 1. Toelating op basis van een voltijdse tewerkstelling**

### **1101.**

Om recht te hebben op een uitkering in geval van volledige werkloosheid, moet men in principe een aantal dagen binnen een referteperiode hebben gewerkt. We vermelden hieronder de gewone regels die van toepassing zijn op de toelating op grond van een voltijdse tewerkstelling. De toelating op grond van een deeltijdse tewerkstelling wordt behandeld in een specifieke fiche.

### **A. Welke arbeid?**

*(KB art. 30 tot 34)*

### **1102.**

Het werk moet aan bepaalde voorwaarden voldoen:

- het moet onder de sociale zekerheid van loontrekkenden met betrekking tot de sector werkloosheid vallen. De vastbenoemde ambtenaren, die weliswaar niet onder de sociale zekerheid voor de sector werkloosheid vallen, kunnen onder bepaalde voorwaarden werkloosheidsuitkeringen genieten wanneer zij hun werk verliezen;
- in principe is vereist dat de werkgever de socialezekerheidsbijdragen heeft gestort. Er bestaan echter wel diverse mogelijkheden tot regularisering;
- het moet conform de minimumbarema's van de collectieve overeenkomsten of zoals bepaald door het gebruik, worden vergoed;
- buitenlandse werknemers moeten in regel zijn op het vlak van verblijf en werkvergunning.

### **B. Gelijkestelling met arbeid**

### **1103.**

Sommige dagen worden met arbeidsdagen gelijkgesteld, zoals:

- dagen van ziekte of ongeval betaald door de werkgever of vergoed volgens het stelsel van arbeidsongevallen, de beroepsziekten of door het ziekenfonds, met inbegrip van het moederschapsverlof, enz.
- dagen gedekt door vakantiegeld;
- betaalde feestdagen;
- over het algemeen de dagen waarvoor de werkgever een onder de sociale zekerheid vallende vergoeding zoals een ontslagvergoeding moet betalen;
- dagen vergoede werkloosheid;
- dagen van staking en lock-out.

### **C. Hoeveel dagen?**

### **1104.**

Het aantal dagen en de referteperiode hangen af van de leeftijd van de werknemer.

Leeftijd	Arbeidsdagen	Referteperiode
- 36	312 (= 12 maanden)	21 maanden
36 tot 49	468 (= 18 maanden)	33 maanden
50 en meer	624 (= 24 maanden)	42 maanden

#### 1105.

De werknemer die voltijds tewerkgesteld is bij eenzelfde werkgever in de loop van een volledige kalendermaand, wordt geacht 26 dagen te hebben gewerkt.

Voor de werknemer die zich niet in die toestand bevindt, bepaalt men het aantal werkdagen door het aantal gepresteerde uren te delen door 5,77; het aldus bekomen totaal mag geen 26 dagen per kalendermaand overschrijden.

## D. Versoepelingen

#### 1106.

De werkloze van minstens 36 jaar die aan de voorwaarden opgelegd aan een hogere leeftijdsgroep voldoet, mag tot werkloosheid worden toegelaten.

*Voorbeeld: een werkloze van 40 jaar kan niet 468 dagen tijdens de jongste 33 maanden bewijzen, maar wel 624 dagen tijdens een periode van 42 maanden.*

#### 1107.

Onder bepaalde voorwaarden kan het beroepsverleden in aanmerking worden genomen voor de referteperiode gepresteerde arbeidsdagen.

#### 1108.

De referteperiode kan in verscheidene omstandigheden worden verlengd, met name: in geval van dienstplicht, bij overmacht, in geval van onderbreking van de job om zijn kinderen op te voeden of om een zelfstandig beroep uit te oefenen, bij hechtenis of gevangenzetting, werkverhinderende wegens overmacht, verblijf bij de Belgische Strijdkrachten in Duitsland (BSD). Hetzelfde geldt voor het leerlingenwezen, voor studies met volledig leerplan en voor studies of opleidingen van ten minste 9 maanden met ten minste 20 lessen per week.

## S 2. Toelating op basis van studies

### A. Opening van het recht

(KB, art. 36)

#### 1109.

Jongeren hebben recht op inschakelingsuitkeringen als ze ouder zijn dan 18, een bepaalde opleiding hebben gevolgd, jonger zijn dan 25 en een 'beroepsinschakelingsstijd' hebben vervuld.

De jongere moet de Belgische nationaliteit bezitten of een clausule van gelijke behandeling kunnen invoeren op basis van een internationaal verdrag. Dat is met name het geval voor onderdanen van landen van de Europese economische ruimte, vluchtelingen en staatlozen, Algerijnen, Marokkanen, Tunesiërs, net als onderdanen van de landen van ex-Joegoslavië.

#### 1110.

De jongere moet een van onderstaande opleidingsniveaus behaald hebben:

- de hogere cyclus van het algemeen secundair onderwijs;

- de lagere cyclus van het technisch of beroepsonderwijs;
- een leerovereenkomst (middenstand of industrieel);
- andere erkende opleidingen in het kader van alternerend leren (onderwijs met beperkt leerplan).

Bovenstaande niveaus zijn behaald als de jongere:

- ofwel de bedoelde studies heeft beëindigd, zonder daar noodzakelijk voor te slagen, in het Belgische onderwijs met volledig leerplan (onder bepaalde voorwaarden kan het onderwijs in een lidstaat van de EU gelijkgesteld worden);
- het diploma van bedoelde studies heeft bekomen bij de centrale examencommissie;
- in het kader van het leerlingwezen, het programma heeft afgemaakt;
- in het kader van onderwijs met beperkt leerplan ofwel zijn getuigschrift heeft behaald in de bedoelde studierichting, ofwel de lessen in die studierichting heeft gevolgd als regelmatige leerling.

Vanaf 1.09.2015 worden deze eisen strenger gemaakt voor de jongere die werkloosheidsuitkeringen vraagt vóór de leeftijd van 21 jaar. De jongere zal:

- ofwel moeten beschikken over een diploma van de laatste graad secundair onderwijs of een gelijkwaardig diploma, dat wordt afgeleverd na minstens 6 jaar te hebben gestudeerd;
- ofwel een alternerende beroepsopleiding moeten hebben gevolgd en daarvoor geslaagd zijn.

#### **1111.**

De jongere zal na het einde van de studies en vóór de uitkeringsaanvraag een beroepsinschakelingstijd (nieuwe benaming van 'wachttijd') van 310 dagen hebben vervuld. Jongeren die een cyclus van het industrieel leerlingwezen hebben voltooid zijn niet onderworpen aan deze voorwaarde.

De beroepsinschakelingstijd bestaat hetzij uit gewerkte dagen, hetzij uit dagen waarop de jongere is ingeschreven als werkzoekende en actief heeft deelgenomen aan een individueel inschakelingsproject. Als de jongere tijdens de beroepsinschakelingstijd 'werkloos wordt door eigen toedoen' (bijvoorbeeld omdat hij een dienstbetrekking weigert die hem wordt aangeboden), of als zijn participatie negatief geëvalueerd wordt, zullen de dagen daarvoor niet langer in rekening worden genomen, tenzij hij nadien drie positieve evaluaties krijgt.

#### **1112.**

Bij de uitkeringsaanvraag - en dus na de beroepsinschakelingstijd zoals hierboven vermeld - wordt nagegaan of de leeftijdsvoorwaarde van 25 jaar is vervuld.

Er wordt in een aantal versoepelde regels voorzien indien deze leeftijdsgrens wordt overschreden omdat de jongere gewerkt heeft als loontrekkende, of omdat hij zijn studies heeft onderbroken wegens een geval van overmacht.

## **B. Beperking in de tijd**

(KB, art. 63)

#### **1113.**

In tegenstelling tot de werkloosheidsvergoeding is de inschakelingsuitkering beperkt in tijd, met name tot 36 maanden.

Het gaat om een 'kalenderperiode' die loopt vanaf de uitkeringsaanvraag, en niet om een aantal uitkeringen. Voor de berekening van die periode wordt geen rekening gehouden met:

- de uitkeringen die betaald werden vóór 1.01.2012, datum waarop de maatregel in werking is getreden;

- de uitkeringen die betaald werden voor de leeftijd van 30 jaar, voor de gezinshoofden, de alleenstaanden, en de begunstigten die samenwonen met een echtgenoot die zelf enkel een vervangingsinkomen geniet;
- de periodes van werk.

Er wordt een aanvullend recht van 6 maanden toegekend als de jongere bewijst dat hij, alvorens zijn initieel krediet van 36 maanden te hebben uitgeput of alvorens de leeftijd van 25 jaar te hebben bereikt, ten minste 156 dagen gewerkt heeft (zijnde 6 maanden) gedurende de 24 maanden die voorafgaan aan de aanvraag.

Er kan een aanvullend recht van 2 jaar worden toegekend aan de werklozen die door de RVA beschouwd worden als persoon met een beperking (minstens 33%) of door de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling als werkzoekende met “acute of chronische ernstige medische, mentale, psychische of psychiatrische problemen” en die positief meewerkt in een door het Gewest erkend traject.

## C. Inschakelingsuitkeringen

(KB, art. 35)

### 1114.

Overbruggingsuitkeringen worden toegekend aan deeltijds leerplichtige jongeren die in het kader van hun tewerkstelling tijdelijk werkloos zijn. Het bedrag van die overbruggingsvergoeding is gelijk aan dat van de wachtuitkering.

## S 3. Overige regels

### A. Nieuwe toelating na een onderbreking

(art. 42)

### 1115.

De werknemer wordt opnieuw toegelaten tot het uitkeringsstelsel, zonder opnieuw te moeten bewijzen dat hij aan de toelatingsvoorwaarden voldoet, wanneer hij zijn werkloosheid gedurende maximaal 3 jaar onderbreekt. Deze periode wordt in bepaalde omstandigheden verlengd, met name wanneer de werkloze start als zelfstandige of zijn werkloosheid onderbreekt om zijn kinderen op te voeden.

### B. Tijdelijke werkloosheid

### 1116.

Om tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid recht te hebben op een uitkering, volstaat het om bij het begin van deze periode gewerkt te hebben als loontrekkende; de voorwaarde dat je een aantal dagen moet hebben gewerkt tijdens de referteperiode, is niet van toepassing.

### C. Opleidingsuitkeringen, stage-uitkeringen of vestigingsuitkeringen

(art. 36ter tot 36sexies)

### 1117.

Er kunnen uitkeringen worden toegekend aan bepaalde werkzoekenden die geen recht

hebben op werkloosheidsuitkeringen of inschakelingsuitkeringen, hetzij omdat ze niet voldoen aan de hierboven beschreven toelatingsvoorwaarden, hetzij omdat ze hun recht op een uitkering verloren hebben ten gevolge van een 'sanctie' voor werkloosheid door eigen schuld of in het kader van het controlesysteem op het actief zoeken naar werk (*zie hieronder*), en die deelnemen aan bepaalde inschakelingsinitiatieven. Het bedrag van die uitkeringen is gelijk aan dat van de inschakelingsuitkering.

Die uitkering noemt:

- opleidingsuitkering, indien het gaat om een opleiding die minstens halftijds is en die gevolgd wordt door een werkzoekende van ten minste 45 jaar die niet in het bezit is van een diploma hoger onderwijs;
- vestigingsuitkering, indien het gaat om een werkzoekende die zich voorbereidt op een vestiging als zelfstandige, en die daarbij begeleid wordt door het Participatiefonds.

#### **1118.**

Er wordt een stage-uitkering toegekend aan jonge werkzoekenden die, vanaf de 6e maand van de instapstage voorafgaand aan de toekenning van de inschakelingsuitkeringen een instapstage volgen in een onderneming (*art. 36quater, zoals vanaf 1.01.2013 vervangen door KB 10.11.12; zie hiervoor deel 2, beroepsopleiding*).

## VERGOEDINGSVOORWAARDEN

### § 1. Zonder werk en zonder loon zijn

(KB, art. 44 tot 50)

#### A. Zonder werk zijn

##### 1119.

Om werkloosheidsuitkeringen te kunnen genieten, moet men zonder werk zijn. Daaronder wordt niet alleen bezoldigd werk verstaan dat het recht op uitkeringen opent, maar eveneens de meeste activiteiten die iemand voor zichzelf of voor een derde verricht en die hem op welke manier ook voordeel opleveren.

##### 1120.

De activiteiten voor zichzelf zijn toegelaten indien het gaat om het beheer van zijn eigen goederen, dat wil zeggen werkzaamheden die:

- niet ingeschakeld zijn in het economisch ruilverkeer (d.w.z. die niet verricht worden met het doel te verkopen, te verhuren, enz.) en geen winst oogmerk hebben;
- bedoeld zijn om de waarde van het goed in stand te houden of slechts in beperkte mate te verhogen;
- door hun omvang het zoeken naar en het uitoefenen van werk niet in het gedrang brengen.

Vrijtijdsactiviteiten zijn eveneens toegestaan, op voorwaarde dat die geen commercieel karakter hebben en op grond van hun aard of hun omvang niet kunnen worden ingeschakeld in het economisch ruilverkeer.

##### 1121.

De activiteiten voor derden zijn in principe toegelaten indien daarvoor geen enkel loon of materieel voordeel wordt ontvangen dat tot het levensonderhoud van de werkloze of dat van zijn gezin kan bijdragen. De werkloze moet echter bewijzen dat hij de activiteit gratis verricht.

In afwijking van deze regel is het toegestaan een vrijwillige activiteit uit te voeren, op voorwaarde dat die bij de RVA wordt aangegeven. Die kan de activiteit verbieden indien de voordelen de door de wetgeving op het vrijwilligerswerk vastgestelde grenzen overschrijden of indien het niet gaat om een activiteit die gewoonlijk verricht wordt door vrijwilligers in het verenigingsleven. Indien de werkloze ingeschreven moet zijn als werkzoekende, kan de RVA eveneens het vrijwilligerswerk verbieden dat de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt in het gedrang brengt. De RVA kan, op eigen initiatief of op vraag van de betrokken vereniging, vaststellen dat bepaalde activiteiten effectief vrijwillig zijn en de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt niet in het gedrang brengen. In dat geval is er geen individuele aangifte nodig.

### 1122.

In afwijking van wat voorafgaat, mag de werkloze, onder volgende voorwaarden, een (zelfstandige of loontrekkende) activiteit voortzetten die hij al vóór zijn werkloosheid op bijkomstige wijze uitoefende:

- a. de activiteit moet door middel van een speciaal formulier worden aangegeven op het moment van de uitkeringsaanvraag;
- b. de activiteit moet voornamelijk verricht worden tussen 18 en 7 uur, of tijdens het weekend (of – voor wat de tijdelijke werklozen betreft – op een andere inactiviteitsdag). Het mag daarbij evenwel niet gaan om een beroep dat na 18 uur verricht wordt (bijvoorbeeld nachtwaker). Bepaalde activiteiten zijn verboden, tenzij de activiteit van gering belang is: horeca, vermaakondernemingen, leurdier, reiziger, of verzekeringsmakelaar.

In de bouwsector mag enkel naar behoren ingeschreven zelfstandige arbeid, of het door de bouwheer verrichte werk als bijberoep worden uitgeoefend. In toepassing van de Wet van 6.04.1960 is bezoldigde arbeid immers tijdens de hierboven vermelde tijdspannes verboden;

- c. de werknemer oefende de betrokken activiteit al uit gedurende de 3 maanden voorafgaand aan zijn uitkeringsaanvraag. Tijdens die periode moest hij effectief als werknemer tewerkgesteld zijn. Die drie maanden worden verlengd met de periodes van tijdelijke werkloosheid in het hoofdberoep en met de periodes van werkverhinderend ingeval overmacht. Deze voorwaarde is niet van toepassing indien het gaat om een activiteit die, conform de voorgaande bepalingen, al werd uitgeoefend tijdens een vroegere periode van werkloosheid, of tijdens een periode waarin de werkloze zich voorbereidt op een vestiging als zelfstandige;
- d. indien de werkloze zijn bijberoep uitoefent tijdens het weekend (of – voor wat de tijdelijke werklozen betreft – op een andere inactiviteitsdag), brengt men een uitkering in mindering voor elke activiteitsdag. Het inkomen van de op bijkomstige wijze uitgeoefende activiteit wordt trouwens in mindering gebracht van de werkloosheidsuitkering zodra dat een bepaald bedrag overschrijdt (cf. *'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*);
- e. indien de activiteit niet langer kenmerken vertoont van een bijberoep, kan de RVA de uitkering weigeren (zelfs voor de dagen waarop de werknemer geen activiteit verricht). Deze beslissing heeft slechts gevolg voor de toekomst.

### 1123.

Er bestaan afwijkingen op de voorgaande regels, met name met betrekking tot:

- a. de uitoefening van een artistieke activiteit (cf. art. 74bis);
- b. politieke mandaten, net als de functie van rechter in sociale zaken. Die mandaten mogen vrij uitgeoefend worden, zonder aangifte. De bezoldiging voor de mandaten van gemeenteraadslid, provincieraadslid of lid van het OCMW, of de functie van rechter in sociale zaken, kan gecumuleerd worden met de werkloosheidsuitkering. De andere inkomsten uit politieke activiteiten worden in mindering gebracht van de werkloosheidsuitkering zodra zij het toegelaten bedrag voor op bijkomstige wijze uitgeoefende activiteiten overschrijden (cf. *'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*);
- c. de activiteiten ter voorbereiding op de vestiging als zelfstandige;
- d. de voogdij over niet-begeleide minderjarige vreemdelingen.

## B. Zonder loon zijn

### 1124.

Men heeft geen recht op een werkloosheidsuitkering voor de periodes die door een loon gedekt worden. Deze regel is met name van toepassing op het loon voor feestdagen, op het vakantiegeld, op het gewaarborgd inkomen ingeval van ziekte, compensatiedagen voor overuren enz.

### 1125.

Opzeggingsvergoedingen worden beschouwd als loon, met uitzondering van de vergoedingen voor morele schade, met andere woorden de vergoedingen die worden toegekend ter compensatie van de extra patrimoniale schade die het gevolg is van een fout van de gewezen werkgever. Dat is het geval voor vergoedingen voor willekeurig ontslag, net als voor verschillende ‘beschermingsvergoedingen’ voor zwangere vrouwen, werknemers die hun loopbaan onderbroken hebben enz. (zie *Deel 2*); de beschermingsvergoedingen voor vakbondsafgevaardigden en personeelsvertegenwoordigers zijn daarentegen loon. De vergoeding kan hoe dan ook niet de voordelen vervangen die in het kader van een normale ontslagregeling worden toegekend.

### 1126.

De aanvullende werkloosheidsuitkeringen zijn geen loon voor zover zij niet de voordelen vervangen die in het kader van een normale ontslagregeling worden toegekend.

## § 2. Niet verantwoordelijk zijn voor de werkloosheid

### A. Algemeenheden

(KB, art. 51 tot 54)

### 1127.

De werkloze mag niet voor zijn werkloosheidssituatie verantwoordelijk zijn. Zo wordt in sancties voorzien onder de vorm van een uitsluiting voor lange of korte tijd van het recht op een vergoeding:

- indien de werknemer zonder geldige reden zijn job verlaat; in bepaalde gevallen is er zelfs volledige uitsluiting;
- indien de werknemer door zijn eigen fout wordt ontslagen;
- indien de werkloze een passende betrekking weigert;
- indien de werkloze zich niet beschikbaar houdt voor de arbeidsmarkt, indien hij laat weten dat hij niet bereid is elke passende betrekking te aanvaarden; in bepaalde gevallen kan de sanctie zelfs bestaan in de terugbetaling van reeds genoten vergoedingen.

Werklozen beneden de 46 jaar die hun 9de maand werkloosheid ingaan, zijn er bovendien toe verplicht een door de plaatsingsdiensten voorgesteld begeleidingsplan te aanvaarden. De werkloze die zo'n plan weigert, wordt uitgesloten van een werkloosheidsvergoeding. De werkloze die door zijn eigen fout het plan laat mislukken, loopt een sanctie op.

Dezelfde sancties zijn van toepassing op werklozen ouder dan 45 jaar die hun recht op outplacement, zoals bepaald in het kader van het ‘activerende beleid bij herstructureringen’, niet laten gelden (*cf. Deel 2*).



## B. Verplicht zoeken naar werk

(KB, art. 58; art. 59bis tot 59decies)

### 1128.

Werklozen die zijn ingeschreven als werkzoekende zijn er niet enkel toe verplicht aangeboden betrekkingen te aanvaarden, ze moeten ook zelf actief zoeken naar werk. Het nakomen van deze verplichting wordt gecontroleerd in het kader van een specifieke procedure.

Deze procedure verschilt naargelang men een werkloosheidsuitkering (op grond van werk) dan wel een inschakelingsuitkering (op grond van studies) geniet.

## C. Rechthebbenden op een werkloosheidsuitkering

### 1129.

Diverse instanties brengen de werkloze op de hoogte van de verplichting (dienst arbeidsbemiddeling, uitbetalingsinstelling). Bovendien ontvangt hij een officiële brief van de RVA.

### 1130.

Na een bepaalde tijd werkloos te zijn (in principe 21 maanden, 15 maanden voor wie jonger is dan 25 jaar), roept de RVA de werkloze op teneinde zijn inspanningen te evalueren. Dit gesprek vindt niet plaats bij een ambtenaar van de gewone controlediensten, maar wel bij een gespecialiseerde beambte, 'facilitator' genoemd. De regelgeving stelt uitdrukkelijk dat de facilitator bij het evalueren van de inspanningen rekening moet houden met alle aspecten van de situatie: 'de leeftijd van de werkloze, zijn opleidingsniveau, zijn vaardigheden, zijn sociale en familiale situatie, zijn verplaatsingsmogelijkheden en eventuele factoren van discriminatie, de toestand van de arbeidsmarkt in de subregio waar de werkloze zijn hoofdverblijfplaats heeft'. In het kader van de procedure wint de RVA zelf een aantal inlichtingen in, zoals de periodes van tewerkstelling of ziekte, gevolgde opleidingen, enz. De andere elementen, in het bijzonder het zoeken naar werk, worden aangebracht door de werkloze. Werkzoekenden dienen alle sporen van ondernomen stappen goed bij te houden (een kopie van verstuurd brieven, ontvangen brieven, enz.) en vooral een goede uitleg te geven over het opzet van hun inspanningen. Eenzelfde actie (bijv. een opleiding, vrijwilligerswerk, zelfs het zich aanmelden bij een werkgever) kan, al naar gelang het gezichtspunt, worden opgevat als een inspanning of integendeel als een verder wegzinken in werkloosheid of zelfs als een actie 'omdat het nu eenmaal niet anders kan'. Als de facilitator van oordeel is dat de inspanningen voldoende zijn, meldt hij dit aan de werkloze. De werkloze zal dan ten vroegste 16 maanden later voor een nieuw gesprek worden uitgenodigd.

### 1131.

Als de facilitator van oordeel is dat de inspanningen onvoldoende zijn, stelt hij de werkloze een 'contract' voor met een beschrijving van de inspanningen die de komende maanden van hem worden verwacht. Ten vroegste 4 maanden later wordt de werkloze opnieuw opgeroepen en zal worden nagegaan of hij het contract heeft nageleefd. Heeft de werkloze het inderdaad nageleefd, dan wordt hij ten vroegste 12 maanden later opnieuw opgeroepen.

**1132.**

Indien de facilitator tijdens het tweede gesprek van oordeel is dat de werkloze het contract niet is nagekomen, zal de RVA volgende sanctie opleggen:

- indien de werkloze gezinshoofd of alleenwonende is, wordt de werkloosheidsuitkering gedurende 4 maanden teruggebracht tot het bedrag van het leefloon;
- indien de werkloze samenwonende is, wordt hij gedurende 4 maanden van het recht op werkloosheidsuitkeringen uitgesloten.

Bovendien zal de RVA de werkloze vragen een tweede contract te ondertekenen. Ten vroegste 4 maanden later zal worden gecontroleerd of het is nageleefd.

**1133.**

Indien de facilitator tijdens het derde gesprek van oordeel is dat de werkloze het tweede contract niet heeft nageleefd en bovendien geen voldoende inspanningen heeft geleverd, zal de RVA volgende sanctie opleggen:

- indien de werkloze wachtuitkeringen ontvangt, wordt hij van het recht op uitkeringen uitgesloten;
- indien de werkloze werkloosheidsuitkeringen ontvangt en gezinshoofd of alleenwonende is, worden zijn uitkeringen gedurende 6 maanden teruggebracht tot het bedrag van het leefloon; daarna wordt hij van het recht op uitkeringen uitgesloten;
- indien de werkloze werkloosheidsuitkeringen ontvangt en samenwonende is, wordt hij van het recht op uitkeringen uitgesloten, behalve wanneer zijn inkomens een bepaald bedrag niet overschrijden (zie 'groene bladen' achteraan in deze *Wegwijzer Sociale Wetgeving*); in dit laatste geval wordt zijn uitkering gedurende 6 maanden teruggebracht tot het forfait van samenwonenden; daarna wordt hij van het recht op uitkeringen uitgesloten.

**1134.**

Tegen die sancties kan in beroep worden gegaan bij de Nationale Administratieve Commissie, bestaande uit werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers, en bij de arbeidsrechtbank.

**1135.**

In sancties is ook voorzien wanneer de werkloze niet voor de gesprekken komt opdagen.

**1136.**

In de diverse stadia van de procedure moet de werkloze zich persoonlijk aanmelden (hij mag zich niet laten vertegenwoordigen). Wel mag hij zich laten vergezellen. Bij het eerste gesprek mag de werkloze vergezeld zijn door een persoon van zijn keuze. In de latere stadia moet het gaan om een advocaat of een vakbondsafgevaardigde. Het ACV stelt uiteraard personen ter beschikking die dit soort bijstand kunnen verzekeren. Overigens neemt het ACV hun verdediging op zich bij de Nationale Administratieve Commissie en bij de rechtbank.

## D. Rechthebbenden op een inschakelingsuitkering

### 1137.

Bovenstaande regels gelden ook voor de rechthebbenden op een inschakelingsuitkering. Er zijn wel een aantal belangrijke verschillen. Om te beginnen beperkt de zoekinspanning zich niet tot de periode waarin de jongere een inschakelingsuitkering heeft ontvangen. Ze geldt ook tijdens de 'beroepsinschakelingstijd' die eraan voorafgaat en waarin de jongere geen uitkeringen ontving.

Vervolgens bestaat de procedure niet noodzakelijk uit een evaluatiegesprek waarna, in geval van negatieve evaluatie, een 'contract' volgt. Zes maanden na aanvang van het recht op inschakelingsuitkeringen zal de jongere een brief ontvangen. Daarin wordt hem gevraagd de RVA een schriftelijk dossier toe te sturen met o.m. een formulier waarop hij zijn zoekinspanningen invult. Enkel wanneer hij er schriftelijk om vraagt zal de jongere worden uitgenodigd voor een evaluatiegesprek. Is de evaluatie op grond van het dossier of het gesprek positief dan wordt het recht op uitkeringen bevestigd; een nieuwe procedure volgt 6 maanden later. Is de evaluatie negatief, dan komt er een gesprek met een facilitator. Als dat gesprek de negatieve evaluatie bevestigt, dan wordt het recht op uitkeringen gedurende 6 maanden geschorst. Na die 6 maanden kan de werkloze vragen dat de intussen geleverde inspanningen opnieuw worden geëvalueerd. Is die evaluatie positief dan wordt het recht heropend tot de volgende evaluatie. Indien die negatief is, wordt de schorsing van uitkeringen verlengd voor een nieuwe periode van 6 maanden.

### 1138.

Voor jongeren van wie de inschakelingstijd startte na 31.07.2013 heeft de evaluatie reeds plaatsgehad tijdens de inschakelingstijd zelf en wordt ze een voorwaarde voor opening van het recht op uitkeringen.

Concreet: een eerste evaluatie vindt plaats in de loop van de 7de maand inschakelingstijd; is die evaluatie positief dan volgt een tweede tijdens de 11de maand. Het recht op uitkeringen wordt pas geopend wanneer beide evaluaties positief zijn. Bij negatieve evaluatie wordt de inschakelingstijd verlengd. Ten vroegste 6 maanden na die evaluatie kan de jongere een nieuwe evaluatie aanvragen. Het recht op uitkeringen wordt pas geopend na twee positieve evaluaties, al dan niet opeenvolgend.

Voor de evaluaties tijdens de inschakelingstijd is er geen schriftelijk procedure: de jongere wordt altijd uitgenodigd voor een gesprek. Bepaalde situaties worden gelijkgesteld met een positieve evaluatie. In dat geval hoeft de procedure niet gevolgd. Het betreft meer bepaald:

- een tewerkstelling als werknemer van minstens 104 dagen tijdens de periode van 14 maanden vóór de datum waarop het recht op uitkeringen kan worden geopend; 208 arbeidsdagen tijdens die periode staan voor twee positieve evaluaties;
- een beroepsopleiding of instapstage van minstens 4 maanden.

## § 3. Arbeidsgeschiedt zijn

(KB, art. 60-61-62)

### 1139.

De werkloze moet arbeidsgeschiedt zijn, overeenkomstig de criteria van de ziekteverzekering.

De werkloze die door de RVA arbeidsongeschiedt wordt verklaard, moet zich aanmelden

bij zijn ziekenfonds, zelfs indien hij deze beslissing betwist. Omgekeerd dient de werknemer die arbeidsongeschikt wordt bevonden door zijn ziekenfonds of door het RIZIV, zich te laten inschrijven bij de werkloosheid, zelfs indien hij met deze beslissing niet akkoord gaat. In afwachting dat de betwisting wordt beslecht door de rechtbank, zal hij door de werkloosheid worden vergoed zonder te kunnen worden uitgesloten voor dezelfde ongeschiktheid of om reden dat zijn ziekte hem onbeschikbaar maakt voor de arbeidsmarkt. Daarentegen kan hij zijn ziekte niet inroepen om een arbeidsplaats te weigeren die hem wordt aangeboden. Het in voorkomend geval gebruikte aanvraagformulier om werkloosheidsuitkeringen te ontvangen (formulier C6) bevat een vraag aangaande het standpunt van de werkloze t.o.v. de beslissing van zijn ziekenfonds of van het RIZIV. De werkloze moet worden aangeraden niet te verklaren dat hij deze beslissing betwist alvorens werkelijk voornemens te zijn in beroep te gaan bij de rechtbank. Indien hij evenwel beslist te verzaken in beroep te gaan niettegenstaande hij zich niet akkoord verklaart, moet hij deze verklaring zo spoedig mogelijk laten wijzigen via zijn uitbetalingsinstelling.

#### **1140.**

Voorgaande regel is niet meer van toepassing op de volledig werkloze wanneer die 60 jaar is geworden. Als deze werkloze ziek wordt, kan hij dus kiezen of hij op de werkloosheid blijft of ziekte-uitkeringen vraagt. Merk op dat de reglementering vanuit deze invalshoek geen onderscheid meer maakt tussen gewone werklozen en werklozen in SWT.

#### **1141.**

Men heeft geen recht op een werkloosheidsvergoeding indien men mutualiteitsuitkeringen ontvangt van een Belgisch ZIV-stelsel. Indien men ziektevergoedingen ontvangt van een buitenlands stelsel, zonder arbeidsongeschikt te zijn in de zin van de Belgische ziekteverzekering, behoudt men het recht op werkloosheidsuitkeringen, maar de buitenlandse uitkeringen worden wel gedeeltelijk afgetrokken van de werkloosheidsuitkering. In principe heeft men geen recht op werkloosheidsuitkering wanneer men een vergoeding wegens tijdelijke ongeschiktheid geniet ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte.

## **§ 4. Pensioenleeftijd**

*(KB, art. 64, 65)*

#### **1142.**

Aan werklozen die de pensioenleeftijd hebben bereikt, worden geen werkloosheidsuitkeringen meer toegekend. Bij wijze van uitzondering op deze regel blijven uitkeringen tijdelijke werkloosheid (tenzij als gevolg van een schorsing van de arbeidsovereenkomst door arbeidsongeschiktheid) toegekend aan de werknemer die na de pensioenleeftijd blijft werken. Hetzelfde is waar wanneer de werkloze voor de eigenlijke pensioenleeftijd een rust- of een overlevingspensioen geniet. De reglementering voorziet in een aantal uitzonderingen voor de lage pensioenen die geen beletsel vormen voor het werk. Ze laat de personen die een overlevingspensioen genieten en die het werk verloren dat ze uitvoerden binnen de grenzen van het toegelaten werk (cf. thema 'De pensioenen') eveneens toe om gedurende 12 maanden werkloosheidsuitkeringen te genieten.

## **§ 5. In België verblijven**

---

### **1143.**

Om werkloosheidsuitkeringen te genieten, moet de werkloze zijn hoofdverblijfplaats in België hebben en er bovendien effectief verblijven. Om dat na te gaan, kan de RVA eisen dat de werkloze een door de gemeente afgeleverd verblijfsbewijs voorlegt. In uitzondering op deze regel laat de reglementering verblijven in het buitenland toe tijdens vakantieperiodes en voor bepaalde vrijwillige activiteiten. De Europese verordeningen inzake sociale zekerheid laten toe om gedurende een beperkte tijd de uitkering te 'exporteren' naar een ander Europees land, als men zich naar dat land begeeft om er werk te zoeken.

# BEDRAG VAN DE WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN

## S 1. Algemene regels

### A. Voor welke dagen heeft men recht op een werkloosheidsuitkering?

#### 1144.

In principe wordt een uitkering toegekend voor iedere dag van de week, behalve de zondag, en natuurlijk op voorwaarde dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden, met name zonder werk en loon zitten, voor elk van de betrokken dagen. De werknemer heeft met andere woorden gemiddeld recht op 26 uitkeringen per maand.

Er bestaan uitzonderingen, met name voor sommige tijdelijke werklozen, die een uitkering ontvangen op basis van hun normaal aantal werkdagen in de onderneming.

### B. De invloed van de gezinssamenstelling op het bedrag van de uitkering

#### 1145.

Het bedrag van de werkloosheidsuitkering wordt vooral beïnvloed door de gezinssamenstelling van de werkloze.

Een onderscheid wordt gemaakt tussen:

- de werknemers met een gezin ten laste ('gezinshoofden');
- de alleenstaanden, die alleen leven;
- de andere werknemers, soms 'samenwonenden' genoemd.

#### 1146.

We kunnen binnen het bestek van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving niet gedetailleerd ingaan op het begrip 'gezinshoofd' zoals gebruikt in de werkloosheidsreglementering.

Behoren met name tot deze categorie:

- de werklozen waarvan de echtgeno(o)t(e) of partner geen enkel beroepsinkomen geniet (ongeacht of er nog andere personen, zelfs als die over eigen inkomsten beschikken, deel uitmaken van het gezin); indien daarentegen de echtgeno(o)t(e) of partner een beroepsinkomen geniet, wordt de werkloze 'samenwonende', zelfs als er nog andere personen zonder eigen inkomsten (bijvoorbeeld kinderen) deel uitmaken van het gezin;
- de werklozen die alleen met hun kinderen wonen ('eenoudergezin'), waarvan ten minste één kind het recht opent op kinderbijslag;
- de werkloze die alleen samenwoont met sommige gezinsleden, zonder beroepsinkomen.

Er wordt geen rekening gehouden met het inkomen van de persoon ten laste indien dat onder een welbepaald bedrag blijft. Dat bedrag varieert naargelang de betrokken persoon (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

**1147.**

Havenarbeiders en werknemers in aanverwante sectoren worden met gezinshoofden gelijkgesteld.

## § 2. De dagelijkse werkloosheidsuitkering

**1148.**

Gedurende een bepaalde periode die, in functie van het beroepsverleden, varieert van 14 tot 48 maanden, is het bedrag van de werkloosheidsuitkering een percentage van het basisloon. Daarna wordt ze beperkt tot een forfaitair bedrag.

		1 <sup>e</sup> periode			2 <sup>e</sup> periode			3 <sup>e</sup> periode
		Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5	Fases 6.1 tot 6.4	
Duur (in maanden)		3	3	6	2 (1)	Maximum 10 (1) (2)	Maximum 4 x 6 (1) (3)	Onbepaald
Gezinshoofd	%	65	60	60	60	60	(4)	Forfait (5)
	Plafond	C	C	B	A	A		
Alleenstaande	%	65	60	60	55	55		
	Plafond	C	C	B	A of AY	A of AY		
Samenwonend	%	65	60	60	40	40		
	Plafond	C	C	B	A	A		

**1149.**

### Opmerkingen bij de tabel

- (1) De verschillende fases van de 2e periode worden op onbepaalde duur gehouden ('vast') indien de werknemer, vóór het einde van de betrokken fase, aan één van de volgende voorwaarden voldoet:
- een voldoende lang beroepsverleden, overeenkomstig de volgende tabel.

Begin 2 <sup>e</sup> periode	Jaren
Vóór 1.11.2013	20
1.11.2013 tot 31.10.2014	21
1.11.2014 tot 31.10.2015	22
1.11.2015 tot 31.10.2016	23
1.11.2016 tot 31.10.2017	24
Vanaf 1.11.2017	25

- blijvende ongeschiktheid van minstens 33%
- minstens 55 jaar oud zijn.

- (2) Fase 5 bedraagt 2 maanden per jaar beroepsverleden, met een maximum van 10 maanden.
- (3) Elk van de fases 6.1 tot 6.4 bedraagt 2 maanden per jaar beroepsverleden die overblijven na toepassing van fase 5, met een maximum van 6 maanden voor elk van de fases, of 24 maanden voor de 4 fases samen.

*Voorbeelden:*

*De werknemer wordt werkloos na 15 jaar arbeid; hij heeft dus recht op een krediet van  $2 \times 15 = 30$  maanden. Fase 5 zal 10 maanden bedragen (= maximum). Fases 6.1 tot 6.3 zullen elk 6 maanden bedragen (= maximum). Fase 6.4 zal 2 maanden bedragen. Vervolgens valt de werknemer terug op het forfaitaire bedrag.*

*De werknemer wordt werkloos na 5 jaar arbeid; hij heeft recht op een krediet van  $2 \times 5 = 10$  maanden. Fase 5 zal 10 maanden duren (= maximum). Daarna zal de werknemer terugvallen op het forfait.*

- (4) Tijdens de tussenfases 6.1 tot 6.4 zakt de uitkering progressief tot het forfaitaire bedrag van de 3e periode, volgens de formule:  $B - N/5 \times (B - F)$   
 B(asis): bedrag waarop de werknemer recht heeft tijdens fase 5  
 N(ummer van de fase): 1 tot 4, naargelang de betrokken fase  
 F(orfait): bedrag waarop de werknemer recht heeft tijdens de 3e periode

*Voorbeeld: de werknemer is alleenstaand; zijn uitkering in fase 5 bedraagt 40 euro; het forfait in de 3e periode bedraagt 36 euro (vereenvoudigde berekening, zie groene bladen);  $(B - F) =$  dus 4; tijdens fases 6.1 tot 6.4 zal de uitkering als volgt evolueren:*

- 6.1 ( $N = 1$ ):  $40 - 1/5 \times 4 = 40 - 0,8 = 39,2$
- 6.2 ( $N = 2$ ):  $40 - 2/5 \times 4 = 40 - 1,6 = 38,4$
- 6.3 ( $N = 3$ ):  $40 - 3/5 \times 4 = 40 - 2,4 = 37,6$
- 6.4 ( $N = 4$ ):  $40 - 4/5 \times 4 = 40 - 3,2 = 36,8$

- (5) De forfaits die van toepassing zijn in de 3e periode, zijn terug te vinden op de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving. Voor alleenstaanden en gezinshoofden zijn ze gelijk aan het minimaal gewaarborgde bedrag tijdens de 1e en 2e periode.

#### **1150.**

Voor de toepassing van het voorgaande wordt onder het begrip 'beroepsverleden' verstaan: de als loontrekkende gewerkte jaren of gelijkgestelde periodes die in aanmerking worden genomen voor de toelaatbaarheid (zie hierboven), evenwel met uitzondering van de periodes van volledige werkloosheid, behalve indien de werknemer een beroepsopleiding heeft gevolgd.

#### **1151.**

Zodra het recht is ingegaan, worden de periodes van werkloosheid enkel in welbepaalde omstandigheden onderbroken (terugkeer naar de eerste periode) of opgeschort (verlengd).

a. Ze worden onderbroken door:

- een voltijdse werkherhvatting, gedurende 12 maanden op een periode van 18 maanden;
- een deeltijdse werkherhvatting 'met behoud van rechten', minstens halftijds of 18 uur per week, gedurende 24 maanden op een periode van 33 maanden;
- een deeltijdse werkherhvatting 'met behoud van rechten', maar zonder inkomensgarantie-



uitkering, minstens één derde of 12 uur per week, gedurende 36 maanden op een periode van 45 maanden.

b. Ze worden opgeschort in de volgende situaties:

Situatie	Minimumduur (ononderbroken)	Andere voorwaarden
Voltijdse arbeid	3 maanden	
Deeltijdse arbeid	3 maanden	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Behoud van rechten</li> <li>- Geen inkomensgarantie-uitkering</li> </ul>
Beroepsopleiding	3 maanden	Voltijds
Zelfstandige arbeid	6 maanden	
Vrijstelling familiale of sociale redenen		
Studies met voltijds leerplan		Zonder te genieten van uitkeringen
Loopbaanonderbreking		Genieten van een onderbrekingsuitkering

#### 1152.

Het basisloon is in principe het loon van de laatste tewerkstelling, berekend zoals voor verlofdagen. Maar zodra het is vastgelegd (met andere woorden, zodra men een uitkering heeft genoten), wordt het in principe pas herzien na een werkherleving van minstens 2 jaar. Het loon is geplafonneerd, en het plafond (ABC) varieert naargelang de duur van de werkloosheid (NB: voor alleenstaanden is plafond A van toepassing op werklozen die genieten van de toeslag voor oudere werklozen; voor anderen is een bedrag AY van toepassing). De bedragen van deze plafonds, alsook de maximumbedragen van de uitkeringen die eruit voortvloeien, zijn terug te vinden op de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

Bovendien is er voor de uitkeringen een minimumbedrag gewaarborgd, dat varieert naargelang de gezinssamenstelling; ook deze bedragen zijn terug te vinden op de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving. Voor gezinshoofden en alleenstaanden geldt dit gewaarborgde minimum als forfait in de derde periode.

## §3. Bijzondere regels

### A. Tijdelijke werklozen

#### 1153.

In geval van tijdelijke werkloosheid bedraagt de uitkering 65%. Het basisloon is onderworpen aan plafond C.

## B. Inschakelings- en overbruggingsuitkeringen

### 1154.

De inschakelingsuitkeringen en de overbruggingsuitkeringen zijn forfaitaire uitkeringen, die rekening houden met de leeftijd en de gezinstoestand (gezinshoofd, alleenstaande of samenwonende). Het bedrag van die uitkeringen is in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving opgenomen.

## C. Toeslag oudere werklozen

(KB art. 126-127)

### 1155.

De oudere volledig werklozen kunnen onder bepaalde voorwaarden een anciënniteitstoeslag genieten. Deze voorwaarden worden strenger vanaf 1.01.2015.

Tot in 2014 golden de volgende voorwaarden:

- 55 jaar zijn;
- langer dan een jaar werkloos zijn;
- minstens 20 jaar beroepsverleden hebben;
- niet het statuut van bruggepensioneerde hebben (SWT), geen vergoeding krijgen als havenarbeider, voormalig werknemer die nachtwerk uitvoerde of grensarbeider.

Sinds 1.01.2015 moet bovendien een van de volgende voorwaarden zijn vervuld:

- al een toeslag genoten hebben in 2014;
- 35 jaar beroepsverleden hebben volgens de definitie die gebruikt wordt in het kader van het SWT op het moment dat men werkloos wordt gesteld;
- een zwaar beroep hebben uitgeoefend in de zin van de regelgeving over het SWT, namelijk gedurende 5 jaar in de voorbije 10 jaar, of gedurende 7 jaar in de voorbije 15 jaar vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
- gedurende minstens 20 jaar nachtarbeid uitgevoerd hebben;
- gewerkt hebben in de bouwsector en door de arbeidsgeneesheer ongeschikt verklaard zijn om zijn beroepsactiviteit voor te zetten;
- werkloos geworden zijn in het kader van een collectief ontslag waarvan het voornemen werd meegedeeld na 30.11.2014; indien het ontslag ten laatste op 30.06.2015 plaatsvond, op basis van een voornemen meegedeeld tussen 1.10.2012 en 30.11.2014, kan de werknemer (vanaf 55 jaar) de toeslag genieten indien hij minstens 50 jaar was op het ogenblik van de uitkeringsaanvraag.

Bovendien wordt de leeftijd geleidelijk aan opgetrokken:

- 57 jaar op 1.01.2016;
- 59 jaar op 1.01.2017;
- 61 jaar op 1.01.2018;
- 63 jaar op 1.01.2019;
- 65 jaar op 1.01.2020.

## DE WERKLOOSHEIDSVERZEKERING EN DEELTIJDSE ARBEID

### § 1. Principes

#### 1156.

De werkloosheidsuitkeringen zijn normaal berekend op het laatst verdiende loon, maar binnen de perken van een minimum en een maximum. In de praktijk is het bedrag van de werkloosheidsuitkering vooral afhankelijk van de gezinssamenstelling, dus van de behoeften van de werklozen. De uitkeringen voor de samenwonenden in de derde periode, alsook de inschakelingsuitkeringen, zijn zelfs louter forfaitair.

Als die regels als dusdanig voor de deeltijdse werknemers worden toegepast, zouden de werkloosheidsuitkeringen hoger kunnen zijn dan het verdiende loon. Daarom zijn er bijzondere regels voor de toelating tot het recht op werkloosheidsuitkering op basis van een deeltijds werk. Tenzij de werknemer op grond van het loon dat hij verdient gelijkgesteld kan worden met een voltijdse werknemer, geeft de deeltijdse arbeid maar aanleiding tot toekenning van halve uitkeringen. Dit stelsel wordt 'vrijwillige deeltijdse arbeid' genoemd, in tegenstelling tot de deeltijdse arbeid 'om aan de werkloosheid te ontsnappen' – anders gezegd: met de toestand van de werknemer die recht had op volledige werkloosheidsuitkeringen bij het begin van zijn deeltijdse activiteit. Onder bepaalde voorwaarden kan die werknemer dit recht gewoon bewaren, in plaats van een nieuw recht op basis van zijn deeltijds job te laten vaststellen.

#### 1157.

Om die reden maakt de werkloosheidsreglementering een onderscheid tussen drie categorieën van deeltijdse werknemers:

- a. de werknemers waarvan het loon een bepaald refertebedrag bereikt;
- b. de werknemers die een deeltijdse activiteit hebben aanvaard om aan de werkloosheid ten ontsnappen. Die werknemers kunnen aanspraak maken op een statuut van 'behoud van rechten';
- c. de andere werknemers, 'vrijwillig deeltijdse werknemers' genoemd.

### § 2. Werknemers die minstens het referteloon verdienen

#### 1158.

Dit loon stemt ongeveer overeen met het interprofessioneel minimumloon voor een voltijdse functie. De werknemers die zich in deze situatie bevinden, zijn met voltijdse werknemers gelijkgesteld.

Dit betekent dat ze op basis van hun deeltijds werk een recht op gewone werkloosheidsuitkeringen kunnen verwerven, op voorwaarde dat het aantal uren gepresteerd tijdens de referteperiode, gedeeld door 5,77, het vereist aantal dagen bereikt. De toekenning van die uitkeringen vereist uiteraard dat ze zich als werkzoekende inschrijven voor een voltijdse tewerkstelling of van die voorwaarde vrijgesteld worden.

## **§ 3. Deeltijdse werknemers 'met behoud van rechten'**

### **A. Wie kan op die regeling een beroep doen?**

#### **1159.**

Dit stelsel betreft de werknemers die, bij het begin van hun deeltijdse activiteit, recht hadden op werkloosheidsuitkeringen op grond van een voltijdse tewerkstelling of op inschakelingsuitkeringen. Het is eveneens toegankelijk voor de werknemers die een deeltijds werk aanvaarden tijdens een vooropzegging van afdanking, tijdens een periode gedekt door een opzegvergoeding of in het kader van een door de minister goedgekeurd herstructureringsplan. Samengevat gaat het dus om werknemers die een deeltijds werk aanvaarden om aan de werkloosheid te ontsnappen.

Om die regeling te kunnen invoeren moet de werknemer een 'aanvraag van statuut' indienen binnen een termijn van 2 maanden na het begin van de tewerkstelling.

### **B. Behoud van rechten**

#### **1160.**

Als hij zijn job verliest of als hij in tijdelijke werkloosheid wordt gesteld, vindt de werknemer die dat statuut heeft bekomen het recht terug op de werkloosheids- of wachtuitkeringen dat hij voor zijn tewerkstelling had.

Voor de berekening van zijn nieuwe uitkering wordt hij beschouwd als zijnde in de eerste werkloosheidsperiode, als hij deeltijds tewerkgesteld is gedurende ten minste:

- 24 maanden, als de tewerkstelling minstens halftijds was;
- 36 maanden, als de tewerkstelling minstens 1/3-tijds was.

### **C. Inkomensgarantie-uitkering**

#### **1161.**

Onder sommige voorwaarden kan de werknemer die 'behoud van rechten' geniet tijdens zijn tewerkstelling een uitkering blijven trekken. Die uitkering, die 'inkomensgarantie-uitkering' (IGU) wordt genoemd, komt bovenop het loon.

#### **1162.**

Het principe van de IGU is dat het globaal inkomen van de werkloze (loon + uitkering):

- ofwel minstens gelijk is aan de werkloosheidsuitkering, indien de deeltijdse betrekking maximum 1/3 van een voltijdse betrekking bedraagt;
- ofwel hoger is dan de werkloosheidsuitkering, indien de deeltijdse betrekking 1/3 van een voltijdse betrekking overschrijdt. Hoe zwaarder het uurrooster, hoe groter het verschil.

#### **1163.**

De IGU wordt slechts toegekend als het brutoloon beneden een bepaalde grens blijft, die overeenkomt met het referteloon vanaf waar de deeltijdse werknemer gelijkgesteld wordt met een voltijdse werknemer (zie hierboven; zie de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving voor het bedrag van die grens).

De IGU wordt niet toegekend indien de duur van het arbeidsregime hoger ligt dan 4/5 van een voltijdse betrekking.

De werknemer moet ingeschreven zijn als voltijds werkzoekende en moet bij zijn werkgever een aanvraag hebben ingediend om zijn prioriteitsrecht te laten gelden op voltijdse functies die binnen de onderneming vrij zouden komen (zie Deel 2).

De IGU wordt niet toegekend tijdens periodes waarin de werknemer een vergoeding krijgt (bijvoorbeeld een verbrekingsvergoeding of vakantiegeld) ten laste van een voormalig werkgever.

#### 1164.

De IGU is gelijk aan de referte-uitkering + de uurtoeslag – het nettoloon.

- a. De referte-uitkering is de werkloosheidsuitkering die de werknemer voor de betrokken maand zou ontvangen hebben (26 x de daguitkering). Voor samenwonenden wordt tijdens de eerste 12 maanden slechts 0,8991 keer dat bedrag meegerekend (wat neerkomt op de netto-uitkering na voorheffing). Voor PWA-werknemers wordt de referte-uitkering, onder bepaalde voorwaarden, vermeerderd met de PWA-toeslag.
- b. De uurtoeslag wordt berekend door het aantal werkuren dat 1/3-tijd overschrijdt te vermenigvuldigen met een forfaitair bedrag, dat afhangt van de gezinstoestand (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

*Voorbeeld: de werknemer werkt 19 uur/week in een onderneming waar het voltijdse arbeidsstelsel 38 uur/week bedraagt (1/3-tijd komt in deze onderneming overeen met 12 uur/week). De werknemer zal recht hebben op  $19 - 12 = 7$  x de uurtoelage.*

De regering heeft aangekondigd dat ze de inkomensgarantie-uitkering na een bepaalde tijd wil verlagen. Deze wijziging was nog niet in voege bij het afsluiten van de redactie van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

- c. Het nettoloon is gelijk aan het brutoloon van de deeltijdse betrekking min:
  - de RSZ-bijdrage (max. 13,07%), verminderd in het kader van de 'werkbonus' (zie Deel 4);
  - de bedrijfsvoorheffing (er wordt rekening gehouden met een forfaitaire basisvoorheffing).
- d. De IGU kan niet hoger zijn dan het verschil tussen het voltijdse nettoloon en het deeltijdse nettoloon.
- e. De IGU wordt niet uitgekeerd indien ze lager is dan 8,43 euro (geïndexeerd bedrag).

#### 1165.

De IGU moet worden aangevraagd met een speciaal formulier (C131), waarvan een gedeelte moet worden ingevuld door de werkgever. De werknemer moet zijn deeltijdse betrekking aangeven bij het arbeidsbemiddelingsbureau (VDAB, BGDA, FOREM) en moet zich inschrijven als werkzoekende voor een voltijdse betrekking. De werknemer dient elke maand een specifieke controlekaart in (C3 deeltijds).

## § 4. 'Vrijwillig' deeltijdse werknemers

### A. Opening van het recht

#### 1166.

Het gaat hier om de werknemers die zich niet in één van de vorige toestanden bevinden. Die werknemers hebben recht op werkloosheidsuitkeringen op voorwaarde:

- dat ze zoveel halve arbeidsdagen bewijzen als volle dagen vereist voor de voltijdse werknemers;
- dat ze minstens 1/3-tijds of 12 uur per week werken.

Ze zijn niet verplicht zich als voltijdse werkzoekende in te schrijven: ze kunnen hun beschikbaarheid tot de arbeidsmarkt tot het deeltijds werk beperken.

### B. Berekening van de uitkering

#### 1167.

De uitkeringen zijn evenredig met de prestaties.

Ze hebben per week recht op een aantal halve uitkeringen die berekend worden volgens de formule:  $12 \times Q/S$ , met:

Q = het normaal werkrooster van de werknemer;

S = het voltijds werkrooster.

Er wordt een halve uitkering toegekend per werkdag vanaf de maandag; is het aantal halve uitkeringen hoger dan 6, dan worden de bijkomende halve uitkeringen vanaf de maandag toegekend.

*Voorbeeld: de werknemer werkt 25 uur per week; de voltijdse werktijd in het bedrijf is 38 uur.  
 $12 \times 25/38 = 7,8$ : wordt naar 8 afgerond.*

*De werknemer heeft recht:*

- op een volle uitkering (2 halve uitkeringen) voor de maandag en de dinsdag;
- op een halve uitkering van woensdag tot zaterdag.

#### 1168.

De halve uitkeringen worden zoals de gewone uitkeringen berekend, op basis van een dagloon berekend volgens de formule:

$S/12 \times \text{uurloon}$  (S is het voltijds werkrooster per week.)

Als het uurloon als dusdanig niet is gekend, dan wordt het berekend door het gemiddeld loon van de betaalperiode te delen door het aantal werkuren in die periode.

*Voorbeeld: de werknemer werkt in een bedrijf waar het normaal voltijds werk 40 uur omvat; tijdens de betrokken maand heeft hij 86 uur gewerkt en 500 euro bruto verdiend.*

*Zijn halve uitkering wordt berekend op basis van:*

*$40/12 \times 500 \text{ euro}/86 = 19,38 \text{ euro}$*

## BIJZONDERE WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN

### § 1. Vrijstelling van bepaalde toekenningsvoorwaarden

#### 1169.

Werklozen die studies of een opleiding volgen, vrijwilligerswerk in het buitenland verrichten,... genieten vrijstelling van stempelcontrole en van inschrijving als werkzoekende.

#### 1170.

Vroeger konden oudere werklozen vrijgesteld worden:

- van de verplichting om beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt;
- van de verplichting om effectief in België te wonen;
- van de verplichting om arbeidsgeschikt te zijn;
- van bepaalde voorwaarden m.b.t. de uitoefening van bijberoepen of niet-winstgevende activiteiten met betrekking tot de eigen goederen.

Deze vrijstelling werd geschrapt vanaf 1.01.2015 maar blijft behouden voor de werklozen die werkloosheidsuitkeringen genoten in 2014 en minstens 60 jaar waren op 31.12.2014.

#### 1171.

Vroeger bestond een 'vrijstelling om familiale of sociale redenen' waardoor je kon vrijgesteld worden van de verplichting om beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt, met een verminderde werkloosheidsuitkering die gelijkaardig was aan het bedrag van de onderbrekingsuitkeringen.

Vanaf 1 januari 2015 werd dit systeem geschrapt. Het blijft wel gelden, voor de toegekende duur, voor de personen die onder het systeem vielen op 31.12.2014.

### § 2. Activering van werkloosheidsuitkeringen

#### 1172.

De werkloosheidsuitkering (of een deel ervan) kan worden besteed als loonsubsidie om de wedertewerkstelling van langdurige werklozen te bevorderen. Het stelsel van de Plaatselijke Werkgelegenheid Agentschappen (zie *Deel 2 en Deel 4*) is een voorbeeld van deze techniek. De 'activering' van de uitkering maakt ook deel uit van verschillende werkgelegenheidsprogramma's en wordt in Deel 4 besproken: Activa, WEP, enz...

## S 3. Andere uitkeringen

### A. Begeleidingsuitkering

(KB 28.10.2000)

#### 1173.

Een begeleidingsuitkering wordt toegekend aan jonge afgestudeerden die een opleiding volgen ter voorbereiding van een startbaanovereenkomst. De jongere moet zijn studies beëindigd hebben en mag niet meer leerplichtig zijn. In tegenstelling tot de wachtuitkering wordt geen bepaald onderwijsniveau vereist. De jongere moet met de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB, BGDA, FOREM) een inschakelingsovereenkomst sluiten waarin wordt bepaald dat hij een opleiding tot herstel van niveau, een bekwaamheidsopleiding, een individuele beroepsopleiding in een bedrijf of een andere erkende opleiding zal volgen. Deze opleiding moet per week gemiddeld minstens 18 uur bedragen.

De uitkering wordt niet meer toegekend wanneer de jongere wacht- of werkloosheidsuitkeringen ontvangt. Onder bepaalde voorwaarden kan de jongere wel de opleiding blijven volgen en tegelijkertijd wacht- of werkloosheidsuitkeringen trekken. Het bedrag van de begeleidingsuitkering is opgenomen in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

### B. Aanvullende mobiliteitsvergoeding en aanvullende kinderopvangvergoeding

(KB van 25.11.1991, art. 131 septies)

#### 1174.

De langdurige werkloze (die voldoet aan de voorwaarden van het tewerkstellingsprogramma 'Activa', zie Deel 4) die een werk aanvaardt, minstens halftijds, dat niet passend is gezien de afstand of de verplaatsingsduur, heeft recht op een mobiliteitsvergoeding (KB 25.11.1991, art. 131septies).

#### 1175.

De werknemer-gezinshoofd, werkloos sinds 3 maanden of meer, die het werk hervat als loontrekkende (minstens 18 uur per week) of als zelfstandige (als hoofdberoep), kan gedurende 12 maanden een kinderopvangvergoeding krijgen (KB 25.11.1991, art. 131septies 1 en 2).

### C. Herinschakelingsuitkering

(KB van 25.11.1991, art. 129bis en 129ter)

#### 1176.

Een herinschakelingsuitkering kan worden toegekend aan de volledige werkloze die voldoet aan de voorwaarden voor het verkrijgen van de anciënniteitstoelage van oudere werklozen (zie hierboven), en die terug aan het werk gaat als werknemer, ambtenaar of zelfstandige. Die uitkering wordt uitgekeerd in periodes van 12 maanden die verlengd kunnen worden zolang de herinschakeling duurt.



Een tijdelijke herinschakelingsuitkering kan worden toegekend voor een periode van 36 maanden aan de werkloze die niet aan deze voorwaarden voldoet omdat hij geen beroepsverleden van 20 jaar heeft.

Het bedrag van de herinschakelingsuitkering vind je terug in de 'groene pagina's' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

De herinschakelingsuitkering wordt niet toegekend:

- aan personen op brugpensioen;
- voor een herinschakeling bij de oude werkgever binnen 6 maanden na de laatste beroepsactiviteit.
- aan werklozen die niet in België verblijven.

## **D. Overstappremie**

*(KB 25.11.191, art. 131 nonies, ingevoerd KB 19.04.2010, inwerkingtreding 1.05.2010)*

### **1177.**

Er wordt een overstappremie toegekend aan de werknemer van ten minste 50 jaar oud die, op eigen verzoek, overstapt van zwaar werk dat hij ten minste vijf jaar verrichtte naar lichter werk bij dezelfde werkgever, met een inkomensverlies dat minstens het dubbele bedraagt van de maximale premie. De hoogte van de premie en het aantal maanden waarvoor die wordt toegekend varieert naargelang de leeftijd die de werknemer heeft op het moment dat hij het lichter werk aanvat (de bedragen vind je in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). De premie wordt over heel de beroepsloopbaan slechts één keer uitgekeerd.

## ADMINISTRATIEVE PROCEDURE

### § 1. Uitkeringsaanvraag

#### 1178.

Om werkloosheidsuitkeringen te kunnen ontvangen, moet men een aanvraag indienen aan de hand van speciale formulieren. Het is een van de taken van de uitbetalingsinstelling om de werkloze te informeren over de formaliteiten die hij moet vervullen en om hem de noodzakelijke documenten te bezorgen. We beperken ons hier tot de essentiële regels. De gespecialiseerde diensten van het ACV staan ter beschikking van de werknemers die het ACV als uitbetalingsinstelling kiezen.

#### 1179.

De meest gebruikte aanvraagformulieren zijn de volgende:

- de 'aangifte van volledige werkloosheid' (C4). De werkgever moet de werknemer wiens contract ten einde loopt dit formulier uit eigen beweging overhandigen, en dat ten laatste op de laatste werkdag. Hij mag niet voorwenden dat het contract wordt beëindigd door de fout of op initiatief van de werknemer. Als de werknemer het niet eens is met de verklaring die de werkgever geeft, bijvoorbeeld over de reden van de werkloosheid, kan hij dat bij zijn vraag om uitkering melden aan het ACV. In geen geval echter mag hij de verklaring van de werkgever wijzigen;
- de 'aangifte van tijdelijke werkloosheid' (C.3.2), die elke maand overhandigd wordt aan de werknemer wiens contract wordt opgeschort, met name arbeiders in het geval van werkloosheid wegens slecht weer of in het geval van technische of economische werkloosheid. Dit document dient tegelijkertijd als uitkeringsaanvraag en als controlekaart (zie hieronder);
- de 'verklaring voor lichamelijke geschiktheid' (C6) wordt gebruikt door werknemers die uitkeringen aanvragen nadat de ziekteverzekering (ziekenfonds of RIZIV) de arbeidsongeschiktheid niet langer erkent. Op een van de vakjes van dit formulier geeft de werknemer aan of hij het al dan niet eens is met die beslissing. Als hij verklaart dat hij het niet eens is (en dus vindt dat hij niet geschikt is om te werken), moet de werknemer beroep aantekenen tegen de beslissing. De werkloze moet worden aangeraden dergelijke verklaring pas af te leggen nadat hij, op basis van de noodzakelijke raadgevingen, de beslissing heeft genomen dit beroep aan te tekenen;
- er bestaan specifieke formulieren om uitkeringen aan te vragen tijdens de sluitingsdagen voor jaarlijkse vakantie, de inkomensgarantie-uitkering in geval van deeltijdwerk enz.;
- de 'persoonlijke verklaring van werkloosheid' (C109) wordt gebruikt om inschakelingsuitkeringen aan te vragen en om de aanvraag te regulariseren indien de werkgever, ondanks zijn verplichting, verzaakt het vereiste document te overhandigen.

#### 1180.

Samen met het aanvraagformulier moet meestal eveneens een administratief formulier worden ingediend dat een aantal persoonlijke gegevens bevat die de administratie nodig heeft.

Een belangrijk document van dit dossier is het document C1 en bijlagen, die een verklaring op eer bevatten van de gezinssamenstelling en van de nevenactiviteiten die de werknemer

eventueel verricht. Het is belangrijk dit document met zorg in te vullen en elke wijziging in de verklaring onverwijld via de uitbetalingsinstelling te melden. Een onvolledige verklaring kan tot sancties leiden of tot recuperatie van onterecht geïnde uitkeringen.

#### **1181.**

De aanvraag en het administratief document moeten volledig ingevuld worden ingediend bij de RVA binnen een bepaalde termijn – in principe twee maanden – na de datum vanaf welke men uitkeringen aanvraagt. Gebeurt dat niet, zal het recht op uitkeringen pas geopend worden op de datum dat het dossier wordt ingediend. Het is dus aanbevolen zich onmiddellijk naar zijn uitbetalingsinstelling te begeven om het dossier in orde te brengen.

## **§ 2. Controlekaart**

*(KB art. 71-72)*

#### **1182.**

De werkloze wordt in het bezit gesteld van een stempelkaart. Er zijn verschillende modellen van stempelkaarten, afhankelijk van het statuut van de betrokken persoon. De stempelkaart bevat in essentie een kalender van de desbetreffende maand. De werkloze moet, conform de instructies die op de kaart worden vermeld, op de desbetreffende vakjes de dagen aanduiden waarvoor hij geen uitkering aanvraagt, bijvoorbeeld omdat hij werkt, ziek is, vakantiegeld geniet, ... Op het einde van de maand overhandigt hij de ingevulde kaart aan zijn uitbetalingsinstelling. Op basis van de gegevens op de stempelkaart, wordt de uitkering bepaald en uitbetaald. De werkloze moet zijn stempelkaart onverwijld kunnen voorleggen aan de inspecteurs van de RVA. Als hij werkt, moet hij ze 'op zich bewaren' en dus niet toevertrouwen aan zijn werkgever of achterlaten in de kleedkamer van het bedrijf. Als hij de kaart niet kan voorleggen, riskeert hij een sanctie. Volledig werklozen die minstens 60 jaar zijn, moeten geen controlekaart bezitten, maar bijberoepen aangeven die ze zouden willen uitoefenen.

## **§ 3. Beslissingen**

#### **1183.**

De beslissingen inzake werkloosheid worden niet genomen door de uitbetalingsinstelling, maar door de RVA.

De toekenningsbeslissingen worden meegedeeld via de uitbetalingsinstelling. Die kan de werkloze alle informatie verstrekken die hij nodig heeft om zich ervan te vergewissen dat de uitkeringen correct berekend zijn.

Op basis van de beslissing van de RVA en de aanduidingen op de controlekaart, berekent en betaalt de uitbetalingsinstelling elke maand het bedrag waarop de werkloze recht heeft. Die betalingen worden systematisch gecontroleerd door de RVA.

#### **1184.**

Beslissingen tot weigering worden rechtstreeks door de RVA meegedeeld. Met uitzondering van wegeringen om technische redenen, moet de weigering voorafgegaan worden door een hoorzitting bij de RVA. Tijdens die zittingen kan de werknemer zich laten bijstaan door een persoon die afgevaardigd is door het ACV.

## FIGHE 1

# 1

## WAT IS HET 'SWT'?

### § 1. Algemeen

#### A. Beschrijving

##### 1185.

De afkorting 'SWT' (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage) vervangt sinds 1.01.2012 officieel de term 'brugpensioen'. De term 'brugpensioen' werd ingevoerd in 1974 en wordt nog steeds vaak gebruikt. In de andere hoofdstukken van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving hebben we de term niet stelselmatig vervangen.

De nieuwe benaming verandert niets aan de kern van het stelsel. Misschien is nu alles gewoon wat duidelijker. Sommige werknemers (en zelfs experts in de materie!) werden op het verkeerde been gezet door de uitdrukking 'conventioneel brugpensioen'. Die kon immers doen geloven dat brugpensionering het akkoord van de werknemer veronderstelde, of zelfs dat hij in rechte kon eisen om 'met brugpensioen te gaan'. In feite is SWT, net als het vroegere conventioneel brugpensioen, een sociale begeleiding van het ontslag van oudere werknemers, in de vorm van een vergoeding ten laste van de werkgever, ter aanvulling van de werkloosheidsuitkering.

Het bedrag en de toekenningsvoorwaarden voor de aanvullende vergoeding worden geregeld in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's). Vandaar trouwens de initiële benaming. De cao's voorzien in het recht op een aanvullende vergoeding voor de ontslagen werknemers die aan bepaalde voorwaarden voldoen, met name naar leeftijd en loopbaan. Het gebeurt dat werkgevers bij voorkeur, of zelfs uitsluitend, de werknemers die aan de voorwaarden voldoen en erom verzoeken, ontslaan. Soms wordt deze praktijk zelfs in een cao bekrachtigd, dermate dat de indruk ontstaat dat het om een recht van de werknemer gaat. Maar in se veronderstelt het SWT een beslissing van de werkgever om de werknemer te ontslaan.

#### B. Vervangingsplicht

##### 1186.

In sommige gevallen is de werkgever die een werknemer op SWT stelt verplicht de werknemer te vervangen. Deze verplichting zal evenwel geleidelijk uitdoven, omdat die niet van toepassing is op het SWT van werknemers vanaf 60 jaar en evenmin op bedrijven in moeilijkheden. Wij zullen die in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving dan ook

niet langer behandelen. Voor meer informatie over deze verplichting verwijzen we graag naar de reglementering (KB 3.05.2007, art. 5 tot 11) of naar de 'infobladen' die je kunt downloaden van de website van de RVA.

Bovendien moet hij een zeker aantal specifieke bijdragen betalen. Die verplichtingen staan volledig los van het individueel recht van de werknemer op brugpensioen.

## C. Werkgeversbijdrage

(W. 27.12.2006, gewijzigd door Programmawet van 23.12.2009, KB 29.03.2010)

### 1187.

Op het brutobedrag van de aanvullende brugpensioenvergoeding is een 'bijzondere werkgeversbijdrage' verschuldigd, die doorgaans 'decava' wordt genoemd. Deze bijdrage, die aan de RSZ moet worden betaald, vervangt de bijdragen die voorheen moesten worden betaald aan de RVA en aan de RVP.

### 1188.

De bijdrage wordt uitgedrukt in een percentage van het brutobedrag van de vergoeding. In de profitsector mag die niet lager zijn dan een bepaald forfait. De bijdrage varieert ook naargelang de leeftijd waarop de werknemer op SWT gaat (hoe jonger de werknemer, hoe hoger de bijdrage). Bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering betalen, net als de non-profitsector, de laagste bijdragen.

	Leeftijd	Percentage %	Forfait Minimum (euro)
Profitsector	< 52	100	25
	52 tot 54	95	25
	55 tot 59	50	25
	60 +	25	18,8
Herstructurering	< 52	75	25
	52 tot 54	60	25
	55 tot 59	40	25
	60+	20	18,8
In moeilijkheden	< 52	17,5	8
	52 tot 54	13,5	8
	55 tot 57	10,0	8
	58 tot 59	6,5	8
	60 +	3,5	6
Non-profitsector	< 52	10	0
	52 tot 54	9,5	0
	55 tot 57	8,5	0
	58 tot 69	5,5	0
	60 +	0	0

### 1189.

De bijdrage op de betaalde vergoeding is niet verschuldigd wanneer de werknemer het werk heeft hervat. Als de werknemer het werk gedeeltelijk hervat, wordt de bijdrage

proportioneel verminderd. Als de werknemer het werk hervat bij zijn vorige werkgever, is de bijdrage niet verschuldigd, maar wordt de vergoeding aanzien als loon.

## **§ 2. Aanvullende werkloosheidsvergoeding**

### **1190.**

De aanvullende vergoeding wordt betaald door de werkgever of, eventueel, door een sociaal sector- of ondernemingsfonds dat door de werkgever van middelen wordt voorzien. De toekenningsvoorwaarden worden normaal in een cao vastgelegd: het SWT is hoofdzakelijk een zaak van de privésector. Ook in bepaalde overheidsinstellingen in herstructurering bestaan er SWT-stelsels. In dat geval bepaalt de regelgeving inzake werkloosheidsuitkering op welke basis het SWT geregeld moet worden.

### **1191.**

Cao nr. 17 van de NAR – afgesloten op 19.12.1974 – voorziet in de betaling aan werknemers van de particuliere sector van een vergoeding gelijk aan de helft van het verschil tussen het nettoloon (brutoloon min RSZ en voorheffing) en de werkloosheidsuitkering. Het loon is begrensd (zie *'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*). Het bedrag van de vergoeding wordt bepaald op het ogenblik waarop de werknemer op SWT gaat. Het bedrag is geïndexeerd. Het kan jaarlijks door een cao van de NAR worden verhoogd, afhankelijk van de loonontwikkeling.

Andere cao's van de NAR regelen het recht op de aanvullende werkloosheidsvergoeding in een aantal specifieke gevallen (zie *Fiche 2*).

Sectorale cao's en ondernemingscao's vullen de cao's van de NAR aan. Ze kunnen bijvoorbeeld in een lagere leeftijd voorzien of in een hogere vergoeding (bijvoorbeeld een hoger maximumbedrag dan het referteloon), enz. Ze kunnen het SWT ook omkaderen, bijvoorbeeld via criteria of procedures om te bepalen welke werknemers worden ontslagen in het kader van het SWT.

### **1192.**

Cao nr. 17 heeft betrekking op oudere ontslagen werknemers. De aanvullende vergoeding wordt niet toegekend wanneer de arbeidsovereenkomst op een andere manier dan door ontslag wordt beëindigd. Ze wordt ook niet toegekend wanneer het gaat om een ontslag wegens dringende reden.

### **1193.**

Cao nr. 17 bepaalt dat de aanvullende vergoeding enkel verschuldigd is indien de werknemer een werkloosheidsuitkering ontvangt. Hieruit volgt dat de werknemer het recht op SWT verliest:

- op het ogenblik dat hij de pensioenleeftijd bereikt;
- als hij ziek wordt;
- als hij een sanctie oploopt, omdat de werkloosheid aan hem zelf te wijten is, omdat hij een valse verklaring aflegt, ...;
- als hij in het buitenland verblijft. Hij behoudt zijn recht op aanvullende vergoeding wel indien hij in een land van de Europese Economische Ruimte verblijft en daar een werkloosheidsuitkering ontvangt.

**1194.**

In afwijking van de voorgaande regel, behoudt de werknemer zijn recht op een aanvullende werkloosheidsvergoeding als hij het werk hervat bij een andere werkgever die niet tot dezelfde technische bedrijfseenheid behoort. Hij behoudt zijn recht op een aanvullende werkloosheidsvergoeding wanneer hij aan de slag is bij de andere werkgever en wanneer hij die job stopzet. Hij kan niet genieten van een aanvullende werkloosheidsvergoeding op basis van zijn nieuwe werk, maar behoudt zijn recht dat hij had verworven bij zijn eerste werkgever.

**1195.**

De werkloosheidsreglementering (zie *hierna*) bepaalt onder welke voorwaarden, in het bijzonder qua leeftijd en beroepsverleden, de begunstigden van deze afwijkende cao's bij de toekenning van een werkloosheidsuitkering aanspraak maken op de bijzondere voorwaarden toepasselijk op SWT. Zijn die voorwaarden niet vervuld dan ontvangt de werknemer een werkloosheidsuitkering volgens de gewone voorwaarden (zie voorgaand thema). Vroeger sprak men van 'brugpensioen canada dry' als het ging om die stelsels waarbij de werknemer een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever ontving maar wel onderworpen bleef aan de gewone werkloosheidsreglementering. De RVA erkent de geldigheid van die regelingen, op voorwaarde dat ze niet in de plaats treden van de gewone ontslagvoorwaarden (opzegging, enz.). Verschillende regels, die voor SWT gelden, zijn trouwens zonder onderscheid van toepassing op die regelingen.

## **§ 3. Werkloosheidsuitkeringen**

(KB 3.05.2007)

### **A. Algemene voorwaarden**

**1196.**

De toekenningsvoorwaarden voor een werkloosheidsuitkering met SWT worden beschreven in een aparte fiche (fiche 3). De werknemer kan dit statuut maar genieten indien de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever aan bepaalde voorwaarden voldoet:

- a. ze wordt toegekend op basis van ofwel cao nr. 17 van de NAR ofwel een op geldige wijze gesloten sector- of ondernemings-cao ofwel een overeenkomst gesloten binnen overheidsinstellingen in herstructurering en goedgekeurd door de minister van Werk;
- b. behalve de cao's van de NAR moet de cao een bepaalde duur hebben (maximum 3 jaar) en mag ze geen beding van stilzwijgende verlenging bevatten;
- c. de vergoeding moet minstens gelijk zijn aan die vastgelegd bij cao nr. 17 van de NAR.

**1197.**

De werknemer moet voldoen aan de voorwaarden qua leeftijd en beroepsverleden, zoals hierna beschreven in fiche 2.

Deze voorwaarden moeten voldaan zijn op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst eindigt, met andere woorden:

- op het einde van de opzegging, indien een opzegging werd doorlopen;
- bij de verbreking van de arbeidsovereenkomst, indien de arbeidsovereenkomst

zonder opzegging werd beëindigd.

De leeftijdsvoorwaarde moet vervuld zijn en de opzegging moet zijn betekend tijdens de geldigheidsduur van de overeenkomst.

Wel heeft de werknemer recht op SWT indien de opzegging buiten de geldigheidsperiode verstrijkt.

#### **1198.**

Om de beroepsloopbaan van de werknemer te bepalen, houdt men rekening met de volgende periodes:

- a. de gewerkte en gelijkgestelde dagen voor toegang tot het recht op werkloosheidsvergoedingen (zie in dit verband de voorgaande fiche). De periodes van volledige werkloosheid worden echter slechts in aanmerking genomen indien de werknemer een beroepsopleiding volgde, of indien hij tewerkgesteld was in een beschutte werkplaats of onder het vroegere statuut van 'tewerkgestelde werkloze';
- b. de periodes van opleiding in het kader van een leeropleiding voor de middenstand, van het industrieel leerlingwezen of van een beroepsinlevingsovereenkomst;
- c. de periodes van tewerkstelling als ambtenaar of leraar die niet van rechtswege het recht geven op werkloosheid, op voorwaarde dat de werknemer in loondienst heeft gewerkt gedurende ten minste 20 jaar, die aan de onder a en d beschreven voorwaarden voldoen, en waarvan er 5 onmiddellijk aan het brugpensioen voorafgaan;
- d. de militaire dienst of die van gewetensbezwaarde;
- e. tot een bepaald aantal jaren of dagen, de periodes van volledige werkloosheid die niet zijn gelijkgesteld op basis van a), de periodes van werkonderbreking (behalve om een zelfstandige activiteit of de betrekking van ambtenaar of leraar uit te oefenen) en de periodes van gedeeltelijke tewerkstelling die niet voldoen aan voorwaarde a). Het aantal jaren of dagen hangt af van het type van brugpensioen. Wat dit punt betreft verwijzen we naar de brochures en de gespecialiseerde publicaties van het ACV.

## **B. Statuut van de werknemer in de werkloosheidsreglementering**

#### **1199.**

De werknemer in SWT krijgt een uitkering die gelijk is aan 60% van het loon gedurende de hele duur van de werkloosheid, ongeacht de gezinstoestand. Het loon wordt beperkt tot de loongrens A van de werkloosheidsreglementering (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving);

#### **1200.**

De werknemers die SWT genieten vanaf 1.01.2015 zijn volledig onderworpen aan de bepalingen uit de werkloosheidsreglementering op het vlak van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, met inbegrip van het controlesysteem op het actieve zoekgedrag naar werk. Hetzelfde geldt voor werknemers die op SWT zijn gezet vóór die datum, als ze de leeftijd van 60 jaar nog niet hebben bereikt op 1.01.2015.

Net zoals de andere werklozen moeten de werklozen die SWT genieten, niet noodzakelijk meer arbeidsgeschikt zijn vanaf de leeftijd van 60 jaar.

De werknemers die SWT genieten, moeten in België wonen, met dezelfde uitzonderingen als voor de andere werklozen.



De voorgaande bepalingen zijn het resultaat van een KB van 30.12.2014. De inhoud hiervan wordt gecontesteerd door de vakbonden. Er werd een compromis bereikt met de werkgevers om deze regels substantieel te wijzigen. Op de datum waarop we de redactie van deze editie van de Wegwijzer Sociale Wetgeving afsloten, wachten we nog op de uitvoering van dit compromis door de regering.

#### **1201.**

Werknemers in SWT worden niet gevat door de regeling van de PWA's, noch door de activeringsprogramma's.

## **C. Fiscaliteit, sociale inhoudingen**

#### **1202.**

SWT wordt belast als beroepsinkomen, mits belastingvermindering, volgens het principe dat van toepassing is voor andere vervangingsinkomens. Deze vermindering wordt verminderd a rato de betrokkene andere belastbare inkomsten geniet.

#### **1203.**

Een bijdrage van 6,5% wordt afgehouden van de sociale uitkering en aanvullende uitkering samen:

- bij een gewoon SWT;
- als de werknemer aanvullende vergoedingen voor volledige werkloosheid krijgt (bijvoorbeeld in het kader van een 'brugpensioen Canada Dry');
- als de werknemer een aanvulling krijgt op de onderbrekingsuitkeringen in het geval van 'tijdkrediet' of arbeidsprestatievermindering (niet als het om 'thematische verloven' gaat).

Deze bijdrage wordt afgehouden van de aanvullende vergoeding door de schuldenaar ervan. Ze wordt betaald aan de RSZ en wordt gebruikt voor de algemene financiering van de sociale zekerheid.

#### **1204.**

Deze bijdrage mag niet tot gevolg hebben dat het totaal van de sociale uitkering en de aanvullende vergoedingen onder een bepaalde drempel duikt. De hoogte van die drempel varieert naargelang de begunstigde al dan niet personen ten laste heeft (zie de bedragen op de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). Voor het begrip 'personen ten laste' wordt verwezen naar het begrip 'gezinshoofd' in de arbeidsreglementering. Deze bedragen worden met de helft verminderd als het gaat om een halftijds brugpensioen of een arbeidsprestatievermindering.

## LEEFTIJD- EN LOOPBAANVOORWAARDEN

### § 1. Gewone regels

#### A. SWT op 62 jaar

##### 1205.

In toepassing van cao nr. 17 van de NAR genieten werknemers die ontslagen werden vanaf de leeftijd van 62 jaar een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever.

Deze leeftijdsvoorwaarde is van toepassing vanaf 1.01.2015. Voorheen was de leeftijdsgrens 60 jaar. Die leeftijdsgrens van 60 jaar blijft gelden voor werknemers die werden ontslagen vóór 1.01.2015, die uiterlijk op 31.12.2016 60 jaar worden en voldoen aan de voorwaarden die hieronder worden beschreven.

Om te voldoen aan het SWT-statuuut in de werkloosheidsreglementering, moeten mannen een professioneel verleden hebben van minstens 40 jaar en vrouwen van 31 jaar. Die beroepsloopbaanvoorwaarde wordt voor vrouwen elk jaar met één jaar opgetrokken ze in 2024 eveneens 40 jaar bedraagt.

#### B. SWT vóór 62 jaar

##### 1206.

Mindervalide werknemers of werknemers met ernstige fysieke problemen kunnen op 58 jaar op SWT gaan als ze een beroepsloopbaan van 35 jaar hebben (*cao nr. 114 van 27.04.2015 van toepassing tussen 1.01.2015 en 31.12.2016; verlenging mogelijk na evaluatie*).

Komen in aanmerking voor dit stelsel:

- werknemers die door een bevoegde overheid erkend zijn als mindervalide (cf. Deel 2, Gehandicaptenbeleid);
- werknemers met ernstige lichamelijke problemen die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit en die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken; deze voorwaarde wordt gecontroleerd door het medisch-technisch comité van het Fonds voor Arbeidsongevallen;
- werknemers die tijdens hun beroepsactiviteiten vóór 1993 gedurende minimum 2 jaar zijn blootgesteld aan asbest in sectoren waar producten of voorwerpen op basis van asbest of vezelcement worden gefabriceerd en behandeld.

##### 1207.

Werknemers kunnen op 58 jaar op SWT gaan als ze een beroepsloopbaan van 40 jaar hebben (*regime 'lange loopbanen': cao nr. 116 van 27.04.2015, van toepassing tussen 1.01.2015 en 31.12.2016*). Vanaf 1.01.2017 kan de leeftijd worden opgetrokken tot 60 jaar. Bij wijze van overgangsmaatregel kunnen ook op SWT gaan:

- werknemers van 56 jaar die een beroepsloopbaan hebben van 40 jaar, ontslaan zijn vóór 1.01.2016 en de leeftijd van 56 jaar uiterlijk op 31.12.2015 bereikt hebben;
- werknemers die op 31.12.2014 minimum 58 jaar waren en een beroepsloopbaan van

38 jaar hebben (vastklikken van het recht (cliquetprincipe): behoud van de vroegere regeling voor werknemers die beantwoordden aan de voorwaarden maar blijven werken zijn en nu onder striktere voorwaarden vallen),

#### **1208.**

Werknemers kunnen op SWT gaan vanaf 58 jaar als ze tewerkgesteld waren in een 'zwaar beroep':

- a. een beroepsverleden van 33 jaar hebben:
  - arbeidsongeschikte bouwvakker zijn (arbeidsgeneesheer attesteert ongeschiktheid tot voortzetting van beroepsactiviteit);
  - ofwel minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een ploegenstelsel met nachtarbeid (*cao nr. 112 van 27.04.2015, van toepassing tussen 1.01.2015 en 31.12.2016*).
- b. een beroepsverleden van 35 jaar hebben en gewerkt hebben in wisselende ploegen, in onderbroken uurroosters of tijdens de nacht gedurende 5 van de 10 jaar of 7 van de 15 jaar die het einde van het contract voorafgingen (deze modaliteit moet voorzien zijn in een sector-cao volgens het kader dat bepaald wordt door *cao nr. 113 van 27.04.2015*).

## **§ 2. Ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering**

### **A. Algemeenheden**

#### **1209.**

Indien een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering is, kan het SWT worden toegekend vóór de hierboven vermelde leeftijd. Die afwijking moet worden gestipuleerd in een algemeen verbindend verklaarde *cao* (die dus binnen een paritair comité is afgesloten), of moet speciaal door de minister worden goedgekeurd. De werknemer moet tijdens de laatste 15 jaar ten minste 10 jaar in dezelfde sector gewerkt hebben, of moet een loopbaan hebben van 20 jaar als loontrekkende.

In 2015 en 2016 is de minimumleeftijd 55 jaar (*cao nr. 117 van 27.04.2015*). Vanaf 2017 wordt de minimumleeftijd opgetrokken tot 57 jaar, en zal daarna elk jaar progressief met één jaar worden opgetrokken om uiteindelijk op 60 jaar uit te komen in 2020.

#### **1210.**

De werkgever waarvan erkend wordt dat hij in moeilijkheden of in herstructurering is, kan worden vrijgesteld van de vervangingsverplichting.

#### **1211.**

Indien dit gestipuleerd wordt door een algemeen verbindend verklaarde *cao* (die dus binnen een paritair comité is afgesloten) of speciaal door de minister is goedgekeurd, kan de werknemer worden ontslagen met de verkorte opzeggingstermijn die van toepassing is in geval van vertrek met pensioen (*zie Deel 2*). De werkgever moet de gewone opzeggingstermijn betekenen, maar de opzeggingstermijn kan worden verkort door middel van een overeenkomst die na het ontslag wordt afgesloten.

## B. Wat is een onderneming in moeilijkheden?

### 1. Criteria van erkenning

#### 1212.

Een onderneming kan worden erkend als onderneming in moeilijkheden als ze:

- in de twee boekjaren vóór de aanvraag negatieve bedrijfsresultaten heeft, d.w.z. verlies (vóór belastingen) uit de gewone bedrijfsuitoefening;
- in het laatste boekjaar een cash drain heeft, d.w.z. een verlies (vóór belastingen) dat hoger is dan het bedrag van de afschrijvingen en van de waardeverminderingen op oprichtingskosten en op immateriële en materiële vaste activa.

### 2. Procedure

#### 1213.

Om erkend te worden als onderneming in moeilijkheden, moet de onderneming een gemotiveerde aanvraag indienen bij de minister van Werk en Pensioenen:

- met een bewijs dat de criteria vervuld zijn;
- met een afgesloten cao brugpensioen;
- met een herstructureringsplan dat voor advies is voorgelegd aan het Comité PB/de ondernemingsraad/de vakbondsafvaardiging/de vakbondssecretaris en dat een positief actieplan voor vrouwen bevat;
- met een bewijs dat de onderneming de nodige financiële waarborgen biedt dat, bij falen, de SWT-aanvulling kan worden betaald tussen 50 (of SWT-leeftijd) en 55 jaar.

Erkenningsduur: maximum 2 jaar.

## C. Wat is een onderneming in herstructurering?

### 1. Criteria van erkenning

#### 1214.

Er zijn drie gevallen waarin een onderneming kan worden erkend als onderneming in herstructurering.

#### *a. Collectief ontslag:*

- ondernemingen +100 werknemers: ontslag van minstens 10% van de werknemers;
- ondernemingen +20 tot 100 werknemers: ontslag van minstens 10 werknemers;
- ondernemingen 12 tot 20 werknemers: ontslag van minstens 6 werknemers;
- ondernemingen -12 werknemers: ontslag van minstens de helft van de werknemers;
- aanzegging van collectief ontslag volgens de procedure van cao nr. 24 (2.10.1975); ook kmo's (20 werknemers of minder) moeten die procedure van informatie en raadpleging van de werknemers of hun vertegenwoordigers volgen;
- die aanzegging moet worden gevolgd door een daadwerkelijk collectief ontslag binnen de 6 maanden na de aanvraag tot erkenning.

- b. Economische werkloosheid in ondernemingen waar minstens de helft van de werknemers arbeiders zijn:*** economische werkloosheid gedurende minstens 20% van het totaal aantal voor arbeiders bij de RSZ aangegeven dagen in het jaar vóór de aanvraag tot erkenning.
- c. Instellingen (openbare sector) met een saneringsplan goedgekeurd door de ministerraad of een regering.***

## **2. Procedure**

### **1215.**

Gemotiveerde aanvraag bij de minister van Werk en Pensioenen: zie ondernemingen in moeilijkheden.

De erkenning geldt voor maximum 2 jaar na voorafgaandelijk advies van een paritaire commissie bij de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen.

Belangrijkste reglementeringen:

- KB nr. 50, 24.10.1967 (*organiek besluit, basiswet*);
- KB 21.12.1967 (*algemeen reglement*);
- KB 23.12.1996 + KB 21.03.1997 (*modernisering sociale zekerheid en leefbaarheid wet-  
telijke pensioenstelsels*)
- W. 23.12.2005 (*Generatiepact*)

## FIGE 1

1

## ALGEMENE VOORSTELLING

### § 1. De verschillende pensioenstelsels

#### 1216.

Het pensioenstelsel dekt twee 'sociale risico's':

- ouderdom (rustpensioenen);
- weduwnaarschap, met andere woorden het inkomensverlies dat de echtgenoot van een overleden werknemer lijdt (overlevingspensioenen).

De meeste mensen die een beroepsactiviteit uitoefenen, bouwen rechten op in een van de volgende stelsels:

- het pensioenstelsel voor werknemers, dat van toepassing is op werknemers van de privésector, net als op werknemers van de openbare sector die niet vast benoemd zijn. Het huidige stelsel, dat is ingevoerd door KB nr. 50 van 20.10.1967, is het resultaat van de geleidelijke versmelting van de stelsels voor arbeiders, bedienden, mijnwerkers en zeevarenden;
- de verschillende pensioenstelsels van de openbare sector, die van toepassing zijn op de ambtenaren en op de leerkrachten van het vrije net die vast benoemd zijn;
- het stelsel van de zelfstandigen.

Deze stelsels verschillen sterk van elkaar, zowel inzake uitkeringen als bijdragen. We behandelen in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving het algemeen stelsel voor werknemers en dus niet de stelsels voor ambtenaren en het stelsel van de zelfstandigen. Binnen het stelsel voor werknemers zijn er bijzondere regelingen getroffen voor zeevarenden, mijnwerkers, journalisten en vliegend personeel van de burgerluchtvaart. Ook die regelingen worden niet besproken. Ze werden overigens afgeschaft in 2012, behalve wat betreft de journalisten.

*We belichten in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving de toekenningsvoorwaarden die momenteel van kracht zijn, net als de berekeningsregels die van toepassing zijn op de aanvragen die vandaag de dag worden ingediend. Voor de pensioenen die momenteel worden uitbetaald, vooral deze die vele jaren geleden zijn ingegaan, gelden andere regels die niet langer actueel zijn. Die komen in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving niet aan bod.*

#### **1217.**

Naast de pensioenstelsels op zich bestaat er ook een inkomensgarantie voor ouderen (IGO). Het gaat om een bijstandsuitkering (forfaitair bedrag, onderzoek van de bestaansmiddelen) die enkel het ouderdomsrisico dekt. Deze uitkering wordt gefinancierd door het stelsel voor werknemers, en betaald door het organisme dat belast is met de uitbetaling van de werknemerspensioenen. De IGO komt aan bod in fiche 6.

#### **1218.**

Naast de wettelijke pensioenen winnen de extralegale pensioenen steeds meer aan belang. We zullen dan ook een fiche (fiche 7) wijden aan de wetgeving met betrekking tot de collectieve aanvullende pensioenstelsels. Daarbij merken we alvast op dat de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP) – de overheidsdienst die bevoegd is voor de wettelijke pensioenen – over een dienst beschikt die de aanvullende pensioenen conform die wetgeving beheert. Naast die collectieve stelsels kan de werknemer ook individueel sparen om zijn financiële situatie tijdens zijn oude dag te verbeteren. Dat kan in verschillende vormen. Sommige van die spaarvormen genieten fiscale voordelen ('pensioensparen'). In deze Wegwijzer Sociale Wetgeving gaan we niet op die stelsels in.

## **§ 2. Administratie**

#### **1219.**

De werknemerspensioenen worden, net als de IGO, uitbetaald door een overheidsorganisme, de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP), die gevestigd is in de 'Zuidertoren', een welbekend gebouw in Brussel. De dienst heeft trouwens regionale kantoren in de belangrijkste steden van het land. Het gaat om een openbare socialezekerheidsinstelling die bestuurd wordt door een beheerscomité dat paritair is samengesteld uit werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers. Dit organisme onderzoekt de aanvragen, beslist over de toekenning en betaalt de pensioenen.

Er zijn twee instellingen die meewerken aan de administratie van het stelsel:

- de gemeenten fungeren als loket (facultatief) voor de pensioenaanvragen;
- de vzw Sigedis (acroniem voor Sociale Individuele Gegevens – données sociales individuelles) beheert de loopbaangegevens op basis waarvan de pensioenen van loontrekkenden worden berekend; deze taak werd vervuld door de ASLK tot die, in 1993, werd geprivatiseerd, en later door de vzw Cimire, in afwachting tot Sigedis de informaticatoepassing van de ASLK verving.

## RUSTPENSIOEN

### § 1. Hoe wordt het pensioen berekend?

#### A. Principe

##### 1220.

Het rustpensioen is gelijk aan een bepaald percentage van het gemiddelde loon dat de werknemer tijdens zijn loopbaan verdiend heeft.

Voor elk kalenderjaar (m.a.w. het jaar tussen 1 januari en 31 december) van de loopbaan wordt het verdiende brutoloon bepaald, vermenigvuldigd met een door de reglementering vastgestelde herwaarderingscoëfficiënt en met, voor de jaren tussen 1955 en 1974, een welvaartscoëfficiënt.

Het in rekening gebrachte loon wordt, net als de valorisatie van de met werk gelijkgestelde inactiviteitsperiodes, of van bepaalde arbeidsperiodes waarvan het loon niet gekend is, bepaald volgens de regels die gemeenschappelijk zijn met de overlevingspensioenen en die worden uiteengezet in een aparte fiche.

Das jaarlijkse loon wordt gedeeld door 45. Vanaf 1.01.2009 gelden voor mannen en vrouwen dezelfde breuken. Vóór 1.07.1997 werd het pensioen van de vrouwen berekend in veertigsten. Das werd geleidelijk opgetrokken tot het niveau van de mannen.

Het op die manier verkregen bedrag wordt vermenigvuldigd met 0,6 (60%) (pensioen alleenstaande) of 0,75 (75%) (gezinspensioen).

Het globale jaarlijks pensioenbedrag is het resultaat van de optelsom van die verschillende bedragen.

Een volledig pensioen veronderstelt dus een loopbaan van 45 jaar.

#### B. Rustpensioen ‘gezin’ en rustpensioen ‘alleenstaande’

##### 1221.

Die 75% (gezinsbedrag) is van toepassing indien de werknemer gehuwd is, voor zover de echtgenoot:

- niet werkt, behalve binnen de grenzen van de voor gepensioneerden toegelaten arbeid;
- geen pensioen of vervangingsinkomen geniet dat hoger is dan het verschil tussen het ‘gezinsbedrag’ en het ‘bedrag alleenstaande’.

Indien de echtgenoot een pensioen of een vervangingsinkomen geniet dat lager is dan dat verschil, wordt het ‘bedrag gezin’ toegekend, maar wordt het pensioen verminderd met het voordeel dat de echtgenoot geniet.

In alle andere gevallen wordt het pensioen berekend aan het ‘bedrag alleenstaande’ (60%).



Opmerkingen:

- het 'bedrag gezin' kan worden toegekend aan zowel mannen als vrouwen;
- het 'bedrag gezin' wordt enkel toegekend aan gehuwde werknemers: feitelijk samenwonen, zelfs onder het stelsel van de 'wettelijke samenwoning', volstaat niet. Het huwelijk tussen personen van hetzelfde geslacht daarentegen is in dit kader wel erkend;
- indien de echtgenoten beiden een RVP-pensioen genieten, kunnen ze kiezen tussen de uitbetaling van twee pensioenen aan het 'bedrag alleenstaande', of van één pensioen aan het 'bedrag gezin'.

## C. Minimumpensioen

### 1222.

Het bedrag van het rustpensioen voor een volledige loopbaan mag niet onder een bepaald minimum liggen, dat is opgenomen in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

Indien de loopbaan niet volledig is, maar voor ten minste  $\frac{2}{3}$  gepresteerd werd in het kader van volledige tewerkstelling in het stelsel voor werknemers, wordt dat minimum evenredig met de loopbaanbreuk gewaarborgd.

Voor de toepassing van deze regel wordt onder volledige tewerkstelling verstaan een voltijdse tewerkstelling, of een tewerkstelling die, per kalenderjaar, ten minste:

- ofwel 208 'voltijdse dagequivalenten' telt;
- ofwel 156 'voltijdse dagequivalenten' telt, vermenigvuldigd met de 'samengedrukte loopbaanbreuk'.

De 'samendrukking van de loopbaan' is een berekening om periodes van deeltijdwerk om te zetten naar voltijds equivalenten. De reglementering bepaalt de berekeningswijze volgens de periode van tewerkstelling (op basis van de sociale gegevens die tijdens die periode geregistreerd zijn!).

Indien de werknemer  $\frac{2}{3}$  van een volledige loopbaan levert door een loopbaan als zelfstandige en werknemer samen te nemen, zal zijn werknemerspensioen ten minste gelijk zijn aan het minimumpensioen 'gemengde loopbaan', evenredig met het aantal jaren dat hij als werknemer gewerkt heeft (indien  $\frac{3}{4}$  van de loopbaan uit jaren als werknemer bestaat, zal hij  $\frac{3}{4}$  van het bedrag krijgen).

## D. Principe van eenheid van loopbaan

### 1223.

Indien de loopbaan meer jaren telt dan een volledige loopbaan, zal het pensioen berekend worden op de voordeligste jaren. Sinds 1.01.2015 wordt de volledige loopbaan niet meer bepaald op basis van het aantal jaren, maar op basis van het aantal dagen 'voltijds equivalent': de loopbaan wordt als volledig beschouwd als ze meer dan 14.040 dagen ( $45 \times 312$ ) telt. Met deze berekening komt men minder snel aan een volledige loopbaan.

Dit principe is eveneens van toepassing op een 'gemengde' loopbaan, nl. een loopbaan die is samengesteld uit periodes die onder verschillende pensioenstelsels vallen (werknemer, zelfstandige, ambtenaar, ...). Tot een datum die nog bij KB moet worden vastgelegd, zullen de prestaties in het stelsel van zelfstandigen echter als minder voordelig worden beschouwd. In geval van prestaties in het buitenland worden de berekeningsregels opgelegd door de internationale overeenkomsten (of door de Europese verordening inzake sociale zekerheid).

Deze principes worden getemperd of kennen uitzonderingen indien de naar een volledige loopbaan geconverteerde pensioenen van de andere stelsels onder een bepaald bedrag blijven. In dat geval wordt er vanuit gegaan dat de tewerkstellingsvormen op basis waarvan die pensioenen verworven zijn een toekomstig karakter hadden, en is een volledige of gedeeltelijke cumulatie mogelijk.

## § 2. Pensioenaanvraag

### A. Vanaf welke leeftijd mag men met pensioen gaan?

#### 1224.

De pensioenleeftijd is in principe 65 jaar.

Voor vrouwen is dit principe van toepassing sinds 1.01.2009. Vroeger ging het om 64, 63, 62 of 61 jaar, afhankelijk van het jaar waarin het pensioen inging (*vóór 1.07.1997 was het 60 jaar*). Het pensioen gaat ten vroegste in op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt heeft.

De regering heeft beslist om de pensioenleeftijd op te trekken naar 66 jaar vanaf 2025 en naar 67 jaar vanaf 2030. Bij het afsluiten van de redactie voor deze editie van de Wegwijzer Sociale Wetgeving waren de verdere details van deze beslissing nog niet gekend.

#### 1225.

Werknemers die een voldoende lange loopbaan hebben, kunnen vervroegd met pensioen gaan. De voorwaarden hiervoor zullen strenger worden en evolueren volgens de onderstaande tabel.

		2015	2016			2017		2018		2019	
Normale regeling	Leeftijd	61,5	62			62,5		63		63	
	Loopbaan	40	40			41		41		42	
Lange loopbaan	Leeftijd	60	60	61	60	61	60	61	60	61	
	Loopbaan	41	42	41	43	42	43	42	44	43	

Voor de pensioenen die ingaan vanaf 1.01.2005 is de loopbaan voldoende lang indien ze ten minste 35 jaar duurt. Daarbij wordt niet enkel rekening gehouden met de loopbaan op basis waarvan het werknemerspensioen wordt berekend, maar ook met de loopbaan jaren die gepresteerd werden in het kader van een ander Belgisch stelsel en, binnen de grenzen van de internationale overeenkomsten, met een loopbaan in het buitenland. De arbeidsperiodes worden in aanmerking genomen indien het aantal dagen ten minste gelijk is aan 1/3 van een voltijdse tewerkstelling (de reglementering preciseert de exacte inhoud van dat begrip). Voor de berekening van de pensioenen wordt rekening gehouden met de meeste gelijkgestelde dagen, en zelfs met bepaalde aanvullende gelijkstellingen (bijvoorbeeld de onderbreking van de loopbaan om kinderen op te voeden). Sommige andere gelijkstellingen daarentegen worden niet in rekening gebracht (bijvoorbeeld de studie jaren).

Opgelet: het spreekt voor zich dat het vervroegd pensioen berekend wordt op basis van de op dat moment gepresteerde loopbaan. Indien de werknemer, op 60 jaar, een loopbaan heeft van 40 jaar, zal zijn pensioen dus 40/45sten bedragen.

#### 1226.

De mogelijkheid tot vervroegd pensioen kan worden benut ongeacht de professionele situatie van de werknemer op het moment dat hij met pensioen gaat: of hij nu werkt, een werkloosheidsuitkering of een invaliditeitsuitkering geniet enz.

Deze mogelijkheid kan echter niet worden benut door bruggepensioneerden. Zij kunnen slechts met pensioen gaan op de wettelijke pensioenleeftijd.

## B. Aanvraag?

#### 1227.

De RVP onderzoekt ambtshalve de pensioenrechten van personen die in België verblijven en die de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd bereiken (65 jaar, of de leeftijd die voortvloeit uit een speciaal stelsel). De betrokken persoon wordt daar via een brief van op de hoogte gebracht, en moet dus enkel nog nagaan of de berekening correct is. Hij moet daar dus geen aanvraag voor indienen.

#### 1228.

Een aanvraag blijft noodzakelijk voor de personen die zich niet in de voorgaande situatie bevinden, met andere woorden:

- voor de (rust- of overlevings)pensioenen vóór of na de wettelijke leeftijd;
- voor personen die in het buitenland verblijven.

De aanvraag gebeurt elektronisch, bij de gemeente of in een gewestelijk bureau van de RVP.

De aanvraag kan dus worden ingediend vanaf één jaar voor de aanvang van het pensioen. Gezien de termijn die nodig is om de dossiers te onderzoeken, is het aanbevolen de aanvraag een aantal maanden op voorhand in te dienen, opdat het pensioen betaald kan worden zodra de beroepsloopbaan beëindigd wordt. In toepassing van het 'Handvest van de sociaal verzekerde' (zie fiche 1 van dit deel) moet de RVP zijn beslissing nemen binnen de 4 maanden na de aanvraag (8 maanden indien de aanvraag meer dan 9 maanden voor het begin van het pensioen wordt gedaan). Indien die termijn niet kan worden nageleefd, moet de RVP daarvan de redenen laten weten.

## § 3. Rustpensioen van feitelijk of uit de echt gescheidenen

### A. Rustpensioen van feitelijk gescheiden echtgenoten

#### 1229.

Indien het koppel waarvan één van de echtgenoten een rustpensioen geniet scheidt, garandeert het stelsel dat elk van de echtgenoten ten minste de helft van het hoogste pensioen geniet, berekend aan het 'gezinsbedrag'.

Indien één van de echtgenoten geen eigen recht heeft, zal het pensioen van de andere voor de helft aan elk van beide echtgenoten worden betaald.

Indien één van de echtgenoten een eigen recht heeft dat lager is dan de helft van het pensioen van de andere, berekend aan het gezinsbedrag, wordt die echtgenoot een bedrag toegekend, dat in mindering wordt gebracht van het pensioen van de andere, waardoor die helft bereikt wordt. Indien beide echtgenoten een eigen recht hebben op een pensioen dat ten minste gelijk is aan de helft van het hoogste pensioen, berekend aan het gezinsbedrag, behoudt iedereen zijn pensioen.

**1230.**

Dit stelsel is enkel van toepassing op getrouwde echtgenoten, en niet op partners die feitelijk samenwonen. Het is niet van toepassing op de echtgenoten die uit het ouderlijk gezag zijn ontzet of die veroordeeld zijn omdat ze hun echtgenoot naar het leven hebben gestaan.

Het veronderstelt dat de echtgenoot waarvan het pensioen aan de andere wordt toegekend, recht heeft op pensioen. Maar het veronderstelt niet dat hij zijn pensioen ook effectief ontvangt: indien hij veronachtzaamt zijn rechten te laten gelden, of indien het pensioen om een of andere reden niet betaald kan worden (bijvoorbeeld omdat hij de grenzen van de toegelaten arbeid overschrijdt), kan de andere echtgenoot de betaling van zijn deel verkrijgen.

Het veronderstelt evenmin dat de echtgenoot aan wie een deel is toegekend zelf de pensioengerechtigde leeftijd bereikt heeft. Er moet wel voldaan zijn aan de algemene toekenningsvoorwaarden voor pensioenen (verblijfsvoorwaarde, geen beroepsactiviteit die de grenzen van de toegelaten arbeid overschrijdt, geen recht op vervangingsinkomen).

## **B. Pensioen van de uit de echt gescheiden echtgenoten**

**1231.**

Het pensioen van de uit de echt gescheiden echtgenoot is een stelsel dat toelaat om, voor zijn eigen pensioen, het loon te valoriseren dat de ex-echtgenoot verdiend heeft tijdens de huwelijksjaren en tijdens welke de andere partner zijn loopbaan onderbroken of verminderd heeft.

In tegenstelling tot het geval van feitelijk gescheiden echtgenoten, gaat het niet om een verdeling van het hoogste pensioen, maar om een specifiek recht. Het stelsel veronderstelt dat de begunstigde zelf de pensioengerechtigde leeftijd bereikt heeft. Het is niet vereist dat de ex-echtgenoot, wiens prestaties het recht op dit voordeel openen, zelf gepensioneerd is, of zelfs nog in leven is. Het pensioen van de uit de echt gescheiden echtgenoot wordt bij het eigen pensioen van de begunstigde gevoegd, en heeft geen enkele invloed op het eventuele pensioen van de ex-echtgenoot.

**1232.**

Het pensioen van de uit de echt gescheiden echtgenoot is, voor elk huwelijksjaar, gelijk aan 62,5% van het door de ex-echtgenoot verdiende loon, verminderd met het loon dat in aanmerking komt voor een werknemerspensioen en dat de begunstigde zelf verdiend heeft, gedeeld door 45 (44 voor de vrouwen), en vermenigvuldigd met 0,6 (60%, bedrag alleenstaande).

Indien de begunstigde voor de betrokken jaren rechten kan doen gelden op een ander pensioen dan een Belgisch werknemerspensioen, zullen die jaren niet in rekening worden gebracht, tenzij de begunstigde afstand doet van dat pensioen waar hij voor die betrokken jaren recht op heeft. Op het pensioen van de uit de echt gescheiden echtgenoot zijn de algemene regels inzake minimumpensioen, eenheid van loopbaan en cumulatie van pensioenen van toepassing.

## OVERLEVINGSPENSIOEN

### § 1. Toekenningsvoorwaarden

#### 1233.

Het overlevingspensioen wordt toegekend aan de echtgenoot (man of vrouw) van de werknemer. Enkel gehuwden kunnen een overlevingspensioen genieten. Feitelijk samenwonen – zelfs in het kader van ‘wettelijke samenwoning’ – volstaat niet. Het huwelijk tussen personen van hetzelfde geslacht daarentegen is wel erkend.

Het huwelijk moet ten minste één jaar geduurd hebben, behalve:

- wanneer het koppel een kind heeft dat recht op kinderbijslag opent;
- wanneer het overlijden te wijten is aan een ongeval overkomen na het huwelijk.

Voor die voorwaarde met betrekking tot de duur van het huwelijk wordt het ‘wettelijk samenwonen’ gelijkgesteld aan het huwelijk, gezien de begunstigde gehuwd moet zijn op het moment van overlijden.

De leeftijd wordt progressief opgetrokken, volgens onderstaande tabel:

Jaar overlijden	Leeftijd
2016	45 jaar en 6 maanden
2017	46 jaar
2018	46 jaar en 6 maanden
2019	47 jaar
2020	47 jaar en 6 maanden
2021	48 jaar
2022	48 jaar en 6 maanden
2023	49 jaar
2024	49 jaar en 6 maanden
2025	50 jaar
2026	51 jaar
2027	52 jaar
2028	53 jaar
2029	54 jaar
Vanaf 1.01.2030	55 jaar

Weduwen en weduwnaars die deze leeftijd nog niet hebben bereikt, kunnen onder bepaalde voorwaarden, een overgangsuitkering krijgen (zie §4 hieronder).

Wanneer ze de pensioenleeftijd bereiken, kunnen ze genieten van een overlevingspensioen, indien ze zelf te weinig rechten hebben opgebouwd voor een rustpensioen (zie §3. hieronder).

Deze regel is van toepassing op overlijdens na 1.01.2015. Als het moment van het overlijden vóór deze datum plaatsvond, kon de begunstigde van het overlevingspensioen onder bepaalde voorwaarden een overlevingspensioen genieten vóór de leeftijd van 45 jaar, als hij kinderen ten

laste had of blijvend arbeidsongeschikt was voor minstens 66%. Voor meer informatie hierover verwijzen we naar de vorige edities van de Wegwijzer Sociale Wetgeving of de website van de Rijksdienst voor Pensioenen.

**1234.**

De begunstigde van het overlevingspensioen moet ten minste 45 jaar zijn.

**1235.**

Het overlevingspensioen gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer overleden is, indien die al een rustpensioen genoot, of op de eerste dag van de maand waarin het overlijden heeft plaatsgevonden, indien de werknemer nog niet gepensioneerd was. Daarvoor is het echter noodzakelijk dat het pensioen wordt aangevraagd binnen de 12 maanden volgend op het overlijden. Gebeurt dat niet, zal het pensioen slechts ingaan op de eerste dag van de maand die volgt op de aanvraag.

**1236.**

Het overlevingspensioen wordt geschorst indien de begunstigde hertrouwt. Indien dat nieuwe huwelijk beëindigd wordt (overlijden van de nieuwe echtgenoot, echtscheiding), wordt het recht op overlevingspensioen opnieuw geopend.

## **§ 2. Berekening**

**1237.**

Indien, op het moment van overlijden, de werknemer al gepensioneerd was, zal het overlevingspensioen van de echtgenoot gelijk zijn aan 80% van het rustpensioen, berekend aan 'gezinsbedrag'.

**1238.**

Indien de werknemer overlijdt vóór zijn rustpensioen is ingegaan, zal het overlevingspensioen gelijk zijn aan 80% van het op dat moment verworven theoretische rustpensioen.

Dit pensioen wordt berekend volgens de gewone regels die van toepassing zijn op de rustpensioenen (zie voorgaande paragraaf), evenwel met volgende bijzonderheden:

- a. de volledige loopbaan, waar het jaarlijks pensioenbedrag door gedeeld wordt, bedraagt niet noodzakelijk 45 jaar, zoals bij het rustpensioen, maar het aantal jaren tussen de 1ste januari van het jaar waarin de werknemer de leeftijd van 20 jaar bereikt heeft, en de 1ste januari van het jaar van overlijden.

*Voorbeeld: de werknemer overlijdt op 50 jaar. De deler zal dan 30 jaar zijn. Indien de werknemer 30 jaar gewerkt heeft (het speelt geen rol of de gewerkte jaren zich voor of na de leeftijd van 20 jaar situeren), zal de overlevende echtgenoot een volledig overlevingspensioen genieten.*

- b. het op basis van voorgaande regel berekende pensioen mag evenwel niet het bedrag overschrijden dat resulteert uit een tweede berekening, die gebaseerd is op 45sten, en waarbij de ontbrekende jaren worden ingevuld met een forfaitair loon dat van toepassing is op de activiteiten van vóór 1.01.1955.

**1239.**

Indien de loopbaan van de echtgenoot volgens voorgaande regels volledig was, mag het overlevingspensioen niet onder een bepaald minimumbedrag liggen (cf. 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

Indien de loopbaan niet volledig was, maar ten minste 2/3 gepresteerd werd in het stelsel voor werknemers, mag het bedrag niet lager liggen dan dat bedrag, vermenigvuldigd met de behaalde loopbaanbreuk.

De pensioenbonus (zie *hierboven*) geldt ook voor de berekening van het overlevingspensioen, indien de overleden echtgenoot bij het overlijden de voorwaarden daartoe vervulde.

## § 3. Cumulatie

### A. Cumulatie rustpensioen en overlevingspensioen

#### 1240.

Het is mogelijk een overlevingspensioen en een persoonlijk verworven rustpensioen te cumuleren ten belope van 110% van het bedrag van het overlevingspensioen voor een volledige loopbaan.

Dat bedrag wordt verkregen door het bedrag van het overlevingspensioen te vermenigvuldigen met de omgekeerde loopbaanbreuk. Indien het overlevingspensioen berekend werd op een loopbaan van 20/30sten bijvoorbeeld, wordt het bedrag van het pensioen vermenigvuldigd met 30/20.

### B. Cumulatie rustpensioenen

#### 1241.

Indien een persoon opeenvolgend gehuwd is geweest met verschillende werknemers, onderzoekt de RVP zijn rechten voor elk van die pensioenen, en kent hem het meest voordelige pensioen toe.

Indien die persoon gehuwd is geweest met verschillende werknemers die onderworpen waren aan verschillende stelsels, kan hij slechts aanspraak maken op een werknemerspensioen indien hij afstand doet van het pensioen van het andere stelsel. Indien dat op basis van de regels eigen aan dat stelsel niet mogelijk is, zal het bedrag van het overlevingspensioen in mindering worden gebracht van het werknemerspensioen.

#### 1242.

Indien de overleden werknemer overlevingspensioenrechten opende lastens verschillende stelsels, kan zijn echtgenoot verschillende pensioenen genieten, op voorwaarde dat het totaal van de erkende breuken de eenheid niet overschrijdt. In geval van overschrijding, wordt het werknemerspensioen beperkt (zie *uitleg over deze regel in de paragraaf over de rustpensioenen*). Indien het ander pensioen echter een pensioen is van het stelsel van de zelfstandigen, zal dat pensioen beperkt worden, en niet het zelfstandigenpensioen.

Indien het gaat om buitenlandse pensioenen, worden de beperkingsregels beschreven in de van toepassing zijnde internationale overeenkomsten.

## § 4. Overgangsuitkering

#### 1243.

Wie niet aan de leeftijdsvoorwaarde voldoet om een overlevingspensioen te genieten (zie *hierboven*), kan een overgangsuitkering genieten gedurende:

- twee jaar, als er kinderen ten laste zijn;
- één jaar, als dat niet het geval is.

De overgangsuitkering wordt berekend zoals een overlevingspensioen.

Die uitkering is volledig cumuleerbaar met elke vorm van beroeps- of vervangingsinkomen. Aan het eind van de periode die wordt gedekt door deze uitkering heeft de begunstigde, in voorkomend geval, recht op werkloosheids- of ziekte-uitkeringen.

## DE BEROEPSLOOPBAAN

### § 1. Arbeidsperiodes

#### 1244.

Om pensioenrechten te openen in het stelsel voor werknemers, moeten de arbeidsperiodes onderworpen zijn aan de sociale zekerheid voor werknemers, voor de sector van de pensioenen. De onderwerpingsregels aan de sociale zekerheid worden uiteengezet in de eerste fiche van dit deel. Samengevat gaat het om tewerkstelling als werknemer:

- in de privésector;
- in de openbare sector, als het niet gaat om statutaire ambtenaren die vast benoemd zijn;
- in het gesubsidieerd onderwijs, voor personeelsleden die niet vast benoemd zijn.

#### 1245.

De arbeidsperiodes vanaf 1955 worden voor het pensioen gevaloriseerd op basis van het geheel van de aan de sociale zekerheid aangegeven brutolonen waarop bijdragen zijn ingehouden. De RVP gebruikt de beschikbare gegevens, op basis van aangiften van de werkgever aan de RSZ, via de vzw Sigedis. Tot voor kort ontvingen de werknemers elk jaar (tot 1993 van de ASLK, daarna van de vzw Cimire) een uittreksel van hun pensioenrekening. Deze praktijk werd afgeschaft. Daarentegen ontvangen de werknemers vanaf hun 55e van de RVP een berekening van hun toekomstige pensioen die uitgaat van hun loopbaan tot op dat moment, en van de veronderstelling dat de rest van hun loopbaan volgens hetzelfde stelsel zal verlopen. Als deze gegevens fout blijken te zijn, kan de werknemer met alle rechtsmiddelen zijn werkelijke prestaties en zijn werkelijk loon bewijzen.

We merken hierbij op dat enkel de aan de RSZ aangegeven lonen in aanmerking worden genomen voor de pensioenen. Sommen die 'in het zwart' zijn uitbetaald komen, net als loonbestanddelen die niet aan de sociale zekerheid zijn onderworpen (maaltijdcheques enz.), niet in aanmerking!

#### 1246.

Er is in een minimumloon - 'minium per gewerkt jaar' - het bedrag van dit minimum vind je terug in de 'groene bladzijden' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving - voorzien voor de jaren die, ten minste 1/3-tijd, gepresteerd werden door werknemers met een loopbaan van ten minste 15 jaar in 1/3-tijd, en waarvan het op basis van het werkelijk loon berekende pensioen onder een bepaald bedrag blijft.

Ditzelfde bedrag wordt ook gehanteerd voor de valorisatie van bepaalde gelijkgestelde periodes (zie hieronder).

#### 1247.

Het in rekening gebrachte loon wordt beperkt tot een bedrag dat voor elk jaar door de reglementering wordt bepaald. De 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving geven ter informatie het bedrag voor het laatste op het moment van de publicatie van deze Wegwijzer bepaalde jaar. Voor de arbeiders is die begrenzing ingevoerd vanaf 1981.



**1248.**

Opgelet: er wordt geen rekening gehouden met de prestaties van het jaar waarin het pensioen ingaat. In het licht van dat gegeven kunnen de werknemers die geboren zijn tijdens de laatste maanden van het jaar er belang bij hebben hun pensioen met een aantal maanden uit te stellen! Het laatste in rekening gebrachte jaar wordt gevaloriseerd op basis van het loon van het voorlaatste jaar, verhoogd met 4%.

Deze regel zal worden gewijzigd voor de pensioenen vanaf 1.01.2015. De laatste loopbaanmaanden zullen worden gevaloriseerd op basis van de gegevens van het vorige kalenderjaar. We zullen deze wijziging opnemen in de editie 2015 van de Wegwijzer Sociale Wetgeving.

## **§ 2. Gelijkgestelde periodes**

### **A. Lijst van gelijkstellingen**

**1249.**

De inactiviteitsperiodes die door een loon gedekt worden (feestdagen, gewaarborgd inkomen in het geval van ziekte, 'klein verlet', enz.) worden meegeteld als arbeidsdagen. Worden gelijkgesteld met arbeid:

- vakantieperiodes;
- dagen onbetaald verlof (max. 10 dagen per jaar);
- stakingsdagen (erkend door de vakbond) of dagen van lock-out;
- dagen waarop een activiteit van rechter in sociale zaken of in handelszaken wordt uitgeoefend.

**1250.**

Dagen van tijdelijke of volledige werkloosheid worden gelijkgesteld indien ze vergoed zijn. Brugpensioen wordt, net als stages in het kader van een beroepsopleiding, beschouwd als werkloosheidsperiodes.

Zijn eveneens gelijkgesteld, de werkloosheidsperiodes die erkend zijn als 'voortgezette verzekering' in de sector van de ziekteverzekering en die niet vergoed worden omdat de werknemer niet voldoet aan de toelatingsvoorwaarden. Ter herinnering, men kan enkel een voortgezette verzekering genieten mits persoonlijke bijdragen worden betaald.

**1251.**

Dagen van arbeidsongeschiktheid worden gelijkgesteld:

- indien ze vergoed worden door het ziekenfonds (primaire arbeidsongeschiktheid, invaliditeit);
- indien de ongeschiktheid recht geeft op een vergoeding voor arbeidsongevallen of beroepsziekten, voor een ongeschiktheid van ten minste 66%. In de praktijk gaat men ervan uit dat dit het geval is voor vergoedingen voor volledige tijdelijke ongeschiktheid, en voor vergoedingen voor permanente ongeschiktheid indien de erkende ongeschiktheidsgraad ten minste 66% bedraagt;
- indien erkend is dat de betrokkene minstens 66% gehandicapt is.

De periodes die gedekt worden door de moederschapsverzekering (bevallingsverlof, verwijdering van de werkneemster tijdens de zwangerschap of de lactatie, borstvoedingsverlof, ouderschaps- of adoptieverlof) zijn eveneens gedekt.

**1252.**

De periodes van tijdskrediet, inclusief de ‘landingsbanen’, worden gelijkgesteld indien de betrokkene een onderbrekingsuitkering van de RVA geniet. Hetzelfde geldt voor het ‘thematisch verlof’. Voor het ouderschapsverlof geldt hetzelfde vanaf de 4e maand, wanneer er dan geen recht is op een uitkering.

De loopbaanonderbreking (d.w.z. het systeem dat van kracht was voor de invoering van het tijdskrediet, en dat van kracht blijft in de openbare sector) wordt, voor de periodes vanaf 1.01.2012, gelijkgesteld ten belope van 12 maanden voor de voltijdse onderbreking en deeltijdse vermindering, en 60 maanden voor de vermindering tot 4/5; er worden 12 maanden extra toegekend als de werknemer overschakelt naar halftijds na de geboorte of na een adoptie, vanaf het 2e kind.

Voor periodes vóór 1.01.2012 wordt de loopbaanonderbreking gelijkgesteld ten belope van 12 ‘geproratiseerde’ maanden; er worden 24 maanden toegevoegd als de werknemer of zijn partner kinderbijslag krijgt voor een kind jonger dan 6 jaar.

**1253.**

De periodes van deeltijdwerk ‘met behoud van rechten’ (zie het thema ‘Werkloosheid’ in dit deel) worden gelijkgesteld als het loon van de betrekking lager ligt dan het loon van het jaar voorafgaand aan het begin van de tewerkstelling. Indien de werknemer een inkomensgarantie-uitkering (IGU) geniet, geldt de gelijkstelling zonder enige tijdsbeperking. Indien hij die uitkering niet geniet, wordt de gelijkstelling beperkt tot 1560 dagen die evenredig met de arbeidstijd over de loopbaan jaren worden uitgespreid.

**1254.**

Bepaalde formules van arbeidsduurvermindering in het kader van de ‘arbeidsverdeling’ openen eveneens recht op gelijkstelling.

**1255.**

Periodes van legerdienst of dienst als gewetensbezwaarde worden gelijkgesteld indien ze gepresteerd werden binnen het Belgisch kader en op voorwaarde dat ze geen rechten openen in een ander pensioenstelsel, dat de betrokkene binnen de 3 jaar volgend op die dienst de hoedanigheid van werknemer had, en dat hij in die hoedanigheid gedurende ten minste een jaar een gewoonlijke en hoofdzakelijke tewerkstelling had.

**1256.**

Periodes van gevangenisstraf worden gelijkgesteld:

- indien het gaat om een voorlopige hechtenis gevolgd door vrij spraak of buitenvervolginstelling;
- indien het gaat om een internering in een inrichting voor maatschappelijk verweer of voor geesteszieken.

## **B. In rekening brengen van gelijkgestelde periodes**

**1257.**

De gelijkgestelde periodes worden in principe gevaloriseerd op basis van een fictief loon, dat overeenstemt met het werkelijk loon dat het kalenderjaar voorafgaand aan de werkonderbreking verdiend werd. Indien in de loop van dat jaar geen werkelijk loon verdiend werd, wordt het loon van het jaar van de werkonderbreking genomen. Indien dat eveneens ontbreekt, refereert men aan het loon van het jaar volgend op de werkonderbreking.

### 1258.

Als uitzondering op deze regel zullen bepaalde periodes enkel nog gevaloriseerd worden op basis van het minimumrecht per loopbaanjaar (zie *hierboven*; zie *bedrag in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*). Het gaat om de volgende periodes, gepresteerd vanaf 2012:

- a. de volledige werkloosheid van de 'derde periode', behalve voor de periodes vanaf 55 jaar, als de 'eerste periode' ten vroegste is begonnen tijdens het jaar waarin de 50<sup>e</sup> verjaardag van de betrokkene viel. *Deze regel is evenmin van toepassing op werknemers van minstens 55 jaar oud die reeds in de 'derde periode' zaten op 1.11.2012.*
- b. 'landingsbanen' in het kader van het tijdkrediet of de loopbaanonderbreking. Deze regel is niet van toepassing op landingsbanen in bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering, of voor zware beroepen. Hij is evenmin van toepassing op de 312 eerste dagen vanaf 60 jaar. Hij is evenmin van toepassing op het eventueel nog resterende tijdkrediet waarop de betrokkene nog recht heeft, en dat ten belope van 312 dagen. *De reglementering bevat overgangsregels voor personen die op 28.11.2011 reeds in het stelsel zaten of een aanvraag hadden ingediend.*
- c. de periodes van SWT of 'pseudo-SWT', vóór 59 jaar. Wat betreft het brugpensioen, werden er allerlei soorten uitzonderingen voorzien: de regel is niet van toepassing, zolang dit stelsel nog bestaat (zie *fiche 'SWT'*), op het gewone SWT vanaf 58 jaar. *Ook hier voorziet de reglementering in overgangsmaatregelen ten gunste van werknemers die op 28.11.2012, reeds op SWT waren of hun verlof hadden gekregen.*

### 1259.

De voorgaande regels zijn van toepassing op periodes die gepresteerd werden vanaf 1968. Voor periodes vóór die datum stelt de reglementering het fictief loon vast. Voor gelijkgestelde periodes die noch voorafgegaan noch gevolgd worden door een effectieve arbeidsperiode, wordt het fictief loon van 1967 genomen.

### 1260.

Indien een werkloze van ten minste 50 jaar zijn werkloosheid onderbreekt om zich als zelfstandige te vestigen, en vervolgens opnieuw in de werkloosheid terechtkomt (cf. het thema 'Werkloosheid' in dit deel), zal zijn nieuwe werkloosheidsperiode in aanmerking worden genomen voor het fictief loon van het jaar waarin de eerste werkloosheidsperiode afliep, voor zover hij op het moment dat hij zijn werkloosheid onderbrak ten minste 20 jaar een gewoonlijke en hoofdzakelijke tewerkstelling als werknemer had. Die regel is van kracht sinds 2005.

### 1261.

Zoals we zien is het stelsel van gelijkgestelde periodes relatief voordelig. Het is niet correct te zeggen dat die periodes enkel meetellen voor het bedrag van de ontvangen socialezekerheidsuitkering! Zelfs na de beperkingen die van kracht zijn vanaf 2012 kan het voorvallen dat het fictief loon van de gelijkgestelde periode voordeliger is dan het werkelijke loon. In volgende gevallen wordt dan ook het voordeligste loon in overweging genomen:

- a. de werknemer is het slachtoffer van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, en heeft een ongeschiktheid van ten minste 30%;
- b. de werknemer beëindigt een werkloosheidsperiode door werk als huisbediende aan te nemen, of oefent een beroepsactiviteit uit die toegelaten is door de werkloosheidsreglementering (bijvoorbeeld een deeltijdse baan om aan de werkloosheid te ontsnappen, of een bijberoep, zie het thema 'Werkloosheid' in dit deel);
- c. de zieke of gehandicapte werknemer hervat een beroepsactiviteit met de toelating van de raadgevende geneesheer.

## § 3. Toegevoegde jaren

### 1262.

Het is mogelijk de loopbaan aan te vullen met bepaalde periodes die noch als arbeidsperiodes noch als gelijkgestelde periodes erkend worden. Die mogelijkheid veronderstelt dat er persoonlijke bijdragen worden betaald.

### 1263.

De periodes van loopbaanonderbreking die niet gelijkgesteld zijn (*cf. vorige paragraaf*) kunnen onder volgende voorwaarden worden toegevoegd:

- a. de werknemer genoot onderbrekingsvergoedingen van de RVA;
- b. de onderbrekingsperiode opent geen pensioenrechten in het kader van een ander stelsel;
- c. het totaal van de gelijkgestelde periodes en van de periodes van loopbaanonderbreking die worden toegevoegd, mag de zestig maanden niet overschrijden;
- d. deze regularisatie moet worden aangevraagd binnen de 3 maanden na het begin van de toe te voegen periode. Indien die termijn niet wordt nageleefd, heeft de regularisatie enkel betrekking op de periodes vanaf de 1ste dag van de periode van 3 maanden voorafgaand aan de aanvraag;
- e. de bijdrage bedraagt 7,5% van het gemiddelde loon (van het jaar waarin de onderbreking van de loopbaan ingaat, op voorwaarde dat er ten minste 75 activiteitsdagen zijn. Bij gebrek daaraan wordt er rekening gehouden met het voorgaande jaar of met het laatste jaar waarvoor gegevens gekend zijn). Die bijdrage moet per kwartaal worden betaald, vanaf het moment dat de goedkeuring van de gelijkstelling definitief is geworden. Voor de periodes vóór deze beslissing, moeten de bijdragen in één keer worden betaald, binnen de 6 maanden volgend op de beslissing. Het is mogelijk de betalingen over maximaal 5 jaar te spreiden, met een intrest van 6,5%;
- f. de toegevoegde jaren worden in rekening gebracht voor het loon waarop bijdragen betaald zijn.

### 1264.

Arbeidsperiodes waarop de pensioenbijdragen niet zijn ingehouden, kunnen worden geregulariseerd. De bijdrage komt overeen met het bedrag van de pensioenbijdrage (zowel werknemers- als werkgeversbijdrage), dat op het moment dat de betrokken tewerkstelling werd uitgevoerd op die tewerkstelling van toepassing was (het gaat om 7 tot 16,36%, afhankelijk van het moment en de aard van de tewerkstelling), op het gewaarborgd minimumloon. Deze bijdrage wordt verhoogd met een verwijlintrest van 10% per jaar vanaf de 1ste januari van het jaar volgend op het jaar waarop de bijdragen betrekking hebben (of vanaf 1.01.1974 indien de te regulariseren periode vóór die datum valt). Het bedrag moet in één keer betaald worden, binnen de 6 maanden volgend op de beslissing tot goedkeuring van de regularisatie; gespreide betaling (over maximaal 5 jaar) is mogelijk met een intrest van 6,5% per jaar.

**1265.**

Studiejaren kunnen onder volgende voorwaarden worden geregulariseerd:

- a. het gaat om de jaren vanaf de 1ste januari van het jaar waarop men de leeftijd van 20 jaar bereikt;
- b. het moet gaan om studies in dagonderwijs en met een volledige cyclus. Daarbij kunnen de stagejaren worden gevoegd die op grond van de aard van de studies vereist zijn en die onmiddellijk na de studies worden uitgevoerd, net als maximaal 2 jaar om een doctoraatsthesis voor te bereiden;
- c. de aanvraag moet worden ingediend binnen de 10 jaar na het einde van de studies. Deze regel verklaart meteen waarom deze regularisatie nauwelijks succes kent. Tien jaar na hun studies hebben de meeste werknemers niet genoeg geld om de regularisatie te betalen. En indien ze wel over dat geld beschikken, bestaan er, zelfs met het oog op de pensioenopbouw, veel interessantere manieren om dat te beleggen dan een bijdrage aan de RVP!;
- d. de bijdrage bedraagt 7,5% van het gewaarborgd minimumloon, zijnde ongeveer 1200 euro per jaar. Die bijdrage moet in één keer betaald worden, binnen de 9 maanden volgend op de beslissing tot toekenning van de regularisatie. Het is mogelijk de betaling over maximaal 5 jaar te spreiden met een intrest van 6,5% per jaar;
- e. de regularisatie van studiejaren telt zowel voor de berekening van het rustpensioen als voor de berekening van een eventueel overlevingspensioen. Indien de werknemer overlijdt zonder dat hij zijn studiejaren geregulariseerd heeft, kan zijn echtgenoot zelf de regularisatie aanvragen, tegen bovenstaande voorwaarden (met name de termijn). Dat gebeurt vooral als de regularisatie voordelig blijft.

## MOGEN GEPENSIONEERDE NOG WERKEN OF SOCIALE UITKERINGEN GENIETEN?

(KB 21.12.1967, art. 64, zoals gewijzigd bij het KB van 28.05.2013. Behalve indien anders vermeld zijn de hieronder beschreven regels van toepassing op de inkomsten vanaf 2013)

### § 1. Toegelaten activiteiten van gepensioneerden

#### 1266.

Wie een rust- of overlevingspensioen geniet, mag blijven werken op voorwaarde dat zijn inkomsten bepaalde grenzen niet overschrijden. Dezelfde voorwaarden zijn van toepassing op de echtgenoot van een gepensioneerde aan 'gezinsbedrag'.

Als uitzondering op die regel is er geen enkele inkomensgrens van toepassing op gepensioneerden die ouder zijn dan 65 jaar of een loopbaan hebben van minstens 45 jaar. De leeftijd van 65 jaar hoeft niet noodzakelijk bereikt te zijn op het ogenblik dat de persoon met pensioen gaat: als de werknemer op 62 jaar met pensioen gaat na een loopbaan van 42 jaar, kan hij vanaf 65 jaar zonder inkomensbeperking werken.

#### 1267.

De toegelaten activiteit van gepensioneerden is onderhevig aan geen enkele specifieke regel, niet op het vlak van arbeidsrecht en ook niet op het vlak van sociale zekerheid.

Ook al is ze onderworpen aan de sociale zekerheid en leidt ze tot het inhouden van sociale bijdragen, toch creëert de activiteit geen bijkomend recht in het betrokken pensioenstelsel. Zo creëert wie een werknemerspensioen geniet en als werknemer werkt, geen bijkomend recht op het vlak van het werknemerspensioen. Als hij echter als zelfstandige werkt en nog geen zelfstandigenpensioen geniet, zou hij rechten kunnen opbouwen voor een zelfstandigenpensioen, binnen de beperkingen van het principe van de eenheid van loopbaan.

#### 1268.

Als het gaat om loontrekkenden- of zelfstandigenactiviteiten, aangevat tijdens het pensioen en uitgeoefend in België, moeten ze niet aangegeven worden door de gepensioneerde zelf: de RVP wordt daarvan op de hoogte gebracht via de aangifte aan de RSZ of RSVZ.

Andere activiteiten (mandaten, artistieke activiteiten, werk in het buitenland) moeten daarentegen wel worden aangegeven.

Hetzelfde geldt voor activiteiten die reeds werden uitgeoefend voor het ingaan van het pensioen en die na het ingaan worden voortgezet.

#### 1269.

Als een inkomensgrens van toepassing is, vind je het bedrag in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

De grenzen verschillen naargelang het gaat om een zelfstandigenactiviteit of om andere inkomens. Dat verschil vloeit voort uit het feit dat bij zelfstandigenactiviteiten rekening wordt gehouden met het belastbaar inkomen, terwijl voor andere activiteiten rekening wordt gehouden met het bruto-inkomen.

Ze verschillen ook naargelang het gaat om een rust- of een overlevingspensioen en naargelang de leeftijd van de rechthebbende.

**1270.**

De grenzen worden verhoogd indien, op de 1ste januari van het betrokken jaar, de gepensioneerde één of meerdere kinderen ten laste heeft. Voor de toepassing van deze regel worden als kinderen ten laste erkend de kinderen waarvoor de gepensioneerde kinderbijslag geniet. Indien die voorwaarde niet vervuld is, moet er een afstammingsband bestaan tussen de gepensioneerde en het kind en:

- moet het kind jonger zijn dan 14 jaar, en deel uitmaken van het gezin;
- moet het kind:
  - een opleiding volgen en jonger zijn dan 25 jaar;
  - een opleiding volgen in het kader van het leerlingwezen en jonger zijn dan 21 jaar;
  - een ongeschiktheid hebben van ten minste 66%;
  - een wezenuitkering genieten van de overzeese sociale zekerheid.

**1271.**

Als deze beperkingen met 25% of meer worden overschreden wordt de uitbetaling van het pensioen opgeschort.

Als ze met minder dan 25% worden overschreden, wordt het pensioen verminderd met het overschrijdingspercentage.

Als de activiteit van de echtgenoot de grenzen overschrijdt, wordt het pensioen teruggebracht naar het bedrag voor alleenstaanden.

## **§ 2. Cumulregels met andere sociale inkomens**

**1272.**

Rustpensioenen worden niet uitbetaald als de betrokkene werkloosheidsuitkeringen, ziekte-invaliditeitsuitkeringen of onderbrekingsvergoedingen geniet.

**1273.**

In principe geldt hetzelfde voor overlevingspensioenen. Een uitzondering op deze regel: rechthebbenden op een overlevingspensioen die jonger zijn dan 65 jaar, mogen hun pensioen combineren met deze uitkeringen gedurende één enkele periode van maximum 12 maanden, aaneensluitend of niet.

Het pensioen wordt dan beperkt tot het basisbedrag van de IGO. Het bedrag van de sociale uitkering telt mee om te weten of de toegelaten inkomensgrens bereikt is.

**1274.**

De verbrekingsuitkeringen, of ze nu voortvloeien uit een toegelaten activiteit of uit de uitgeoefende tewerkstelling voor het pensioen, zijn onderworpen aan de grenzen van het toegelaten werk. De grenzen worden geacht eenvormig verspreid en toegepast te worden over de opzegtermijn. Die regel zal van toepassing zijn vanaf 1.01.2015.

**1275.**

Dubbel vakantiegeld kan je cumuleren met pensioen. Enkel vakantiegeld is te cumuleren binnen de grenzen van de toegelaten activiteit. Het wordt samengeteld met de inkomsten van het jaar waarin het wordt uitbetaald.

**1276.**

Vergoedingen voor arbeidsongevallen of beroepsziekten hebben geen invloed op het pensioen. Omgekeerd heeft het gepensioneerde zijn wel invloed op die vergoedingen (zie thema 'Arbidsongevallen').

## ANDERE REGELS, GEMEENSCHAPPELIJK VOOR DE RUST- EN OVERLEVINGSPENSIOENEN

### § 1. Vakantiegeld

#### 1277.

Gepensioneerden ontvangen vakantiegeld. Dat wordt samen met hun pensioen van de maand mei uitbetaald. Het bedrag van dat vakantiegeld is forfaitair (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). Het varieert naargelang het gaat om een gezinspensioen dan wel een alleenstaandenpensioen. Dit bedrag wordt verhoogd met 5% voor de pensioenen die zijn ingegaan vóór 1.01.1968. Het bedrag van het vakantiegeld kan het maandelijkse pensioenbedrag niet overschrijden.

#### 1278.

Het vakantiegeld wordt in principe niet toegekend voor het jaar waarin het pensioen ingaat. Het jaar daarop wordt het toegekend evenredig met het aantal maanden waarvoor de begunstigde een pensioen heeft genoten tijdens het jaar waarin dat pensioen is ingegaan. Deze regel wordt verklaard door het feit dat de werknemers vervroegd vakantiegeld ontvangen op basis van hun prestaties van het vorige kalenderjaar. De regel is evenwel niet van toepassing indien de betrokkene het jaar waarin het pensioen inging geen vakantiegeld genoot omdat hij werkloos was of omdat hij een ziekteverzekeringsuitkering trok.

### § 2. Uitbetaling

#### A. Hoe worden de pensioenen uitbetaald?

#### 1279.

De pensioenen worden per maand door overschrijving op een bankrekening betaald. Op vraag van de gepensioneerde kan het pensioen eveneens via circulaire cheque worden uitbetaald (die door de postbode overhandigd wordt). Indien het pensioen door overschrijving wordt betaald, wordt de gepensioneerde gevraagd elk jaar een door de gemeente afgeleverd 'attest van leven' in te dienen.

#### 1280.

Wanneer de gepensioneerde overlijdt, wordt het pensioen van de maand van overlijden net als eventuele achterstallen automatisch betaald aan de echtgenoot indien die op het moment van het overlijden samenleeft met de gepensioneerde.

Indien er geen echtgenoot is die aan die voorwaarde voldoet, worden de achterstallen (maar niet het pensioen van de maand van overlijden) aan de volgende personen betaald, in volgorde van prioriteit:

- de kinderen die op het moment van overlijden deel uitmaken van het gezin;



- gelijk welke andere persoon die op het moment van overlijden deel uitmaakt van het gezin;
- de persoon die meebetaald heeft aan de ziekenhuiskosten van de gepensioneerde;
- de persoon die de begrafenis kosten betaald heeft.

De kinderen ontvangen de achterstallen automatisch; andere personen moeten die via een speciaal formulier aanvragen.

## B. Sociale inhoudingen, belasting

### 1281.

Er wordt op de pensioenen een bijdrage van 3,5% geheven die bestemd is voor de verzekering voor geneeskundige verzorging (de 'ZIV-bijdrage'). Die bijdrage kan evenwel niet tot gevolg hebben dat het globale maandelijks pensioenbedrag onder een bepaalde drempel duikt (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

### 1282.

Depensioenen zijn belastbaar als beroepsinkomsten, maar genieten belastingvermindering omdat het om een vervangingsinkomen gaat. Op basis van die vermindering zou geen enkele belasting verschuldigd zijn op het pensioen indien dat het enige beroepsinkomen is, en het maximaal bedrag van een werkloosheidsuitkering niet overschrijdt.

Er wordt op de pensioenen een bedrijfsvoorheffing aan de bron ingehouden, volgens de door de fiscale reglementering bepaalde schalen.

## C. Verblijven in België

### 1283.

Om een pensioen te genieten, moet men in principe in België verblijven. Een verblijf in het buitenland brengt het recht op pensioen evenwel niet in gevaar zolang de werknemer zijn verblijfplaats in België behoudt en het pensioen in België wordt uitbetaald. Internationale overeenkomsten wijken vaak van die verblijfsvoorwaarde af en laten zelfs toe het pensioen naar het buitenland te exporteren. Dergelijke afwijkingen bestaan, ten voordele van de staatsburgers van de Europese Economische Ruimte, in het kader van de Europese verordeningen inzake sociale zekerheid.

Ze zijn ook opgenomen in overeenkomsten tussen België en een aantal andere landen: Algerije, Canada, Verenigde Staten, Israël, Marokko, Tunesië, Turkije, enz.

## S 3. Procedure

### A. Betwistingen, Beroep

#### 1284.

Betwistingen met betrekking tot pensioenen vallen onder de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank. Ze moeten aanhangig worden gemaakt binnen de drie maanden na de betekening van de betwiste beslissing. We verwijzen naar de uitleg hierover in het Deel 5 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

**1285.**

Men kan ook vragen een beslissing te herzien op basis van nieuwe feiten of nieuwe bewijzen.

**1286.**

Er is binnen de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid een ombudsdienst opgericht. Daar kan men zich tot richten wanneer men een klacht heeft over de werking van de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP). Men kan zich vanzelfsprekend ook richten tot de federale ombudsmannen.

## **B. Verjaringstermijn**

**1287.**

Het recht op de voordelen waarin de pensioenreglementering voorziet, kan binnen een termijn van 10 jaar worden opgeëist. Die termijn wordt onderbroken door een aangetekend schrijven.

**1288.**

Indien een pensioen onverschuldigd is uitbetaald, kan de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP) dat terugvorderen binnen een termijn van 6 maanden volgend op de betaling. Die termijn wordt op 5 jaar gebracht in geval van fraude door de gepensioneerde, of indien hij heeft nagelaten een vereiste aangifte te doen, of een foutieve of onvolledige aangifte heeft gedaan (bijvoorbeeld indien hij een activiteit niet heeft aangegeven, of fout of onvolledig heeft aangegeven).

## INKOMENS GARANTIE VOOR OUDEREN

(W. 22.03.2001; gewijzigd door W. 8.12.2013, van kracht op 1.01.2014)

### §1. Toekenningsvoorwaarden

#### 1289.

De inkomensgarantie-uitkering voor ouderen (IGO) is een bijstandsuitkering, betaald door de RVP, aan personen die minstens 65 jaar zijn. Er is geen loopbaanvoorwaarde maar wel een onderzoek naar de bestaansmiddelen.

De IGO heeft in 2001 het GIB (gewaarborgd inkomen voor bejaarden) vervangen, een systeem dat weinig verschilt van de IGO. Wie reeds een GIB had met daarin voordeligere rechten dan bij de IGO, kan zijn oude GIB behouden.

#### 1290.

Om de IGO te kunnen genieten, moet men Belg zijn of onder een van de volgende situaties vallen:

- een rust- of overlevingspensioen genieten lastens een Belgisch stelsel;
- het beginsel van gelijke behandeling genieten op basis van een internationale norm, zoals onder meer het geval is bij onderdanen van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte, of bij vluchtelingen of staatlozen.

#### 1291.

Om de IGO te genieten, moet de hoofdverblijfplaats van de begunstigde in België zijn (waar hij ook echt woont): in tegenstelling tot de rust- en overlevingspensioenen kan de IGO niet geëxporteerd worden.

Tijdelijke verblijven in het buitenland zijn toegelaten, op voorwaarde dat de RVP daar voorafgaandelijk van op de hoogte wordt gebracht, en dat het verblijf aan één van de volgende voorwaarden voldoet:

- het verblijf duurt niet langer dan 30 al dan niet opeenvolgende dagen per kalenderjaar. Indien die grens overschreden wordt, wordt de IGO geschorst voor alle kalendermaanden waarin de begunstigde niet in België verbleef;
- het verblijf is het gevolg van toevallige en tijdelijke opname in een ziekenhuis of een instelling voor zorgverstrekking;
- het verblijf is gewettigd door uitzonderlijke omstandigheden, en het beheerscomité van de RVP heeft er de toelating toe verleend.

#### 1292.

De IGO wordt niet ambtshalve toegekend. Ze moet worden aangevraagd bij de RVP.

Bij het onderzoek naar het recht op een pensioen in een Belgisch wettelijk stelsel worden de rechten op de IGO in elk geval ook bekeken, op voorwaarde dat de aanvrager de leeftijdsvoorwaarde van 65 heeft bereikt.

De IGO moet echter wel aangevraagd worden voor:

- diegenen die een rust- of overlevingspensioen hebben genoten vóór de leeftijd van 65 jaar;
- diegenen wiens inkomenssituatie wijzigt na 65 jaar.

## **S2. Bedrag**

---

### **1293.**

Het bedrag van de IGO (voor het onderzoek van de bestaansmiddelen) is opgenomen in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving. Er is een 'basisbedrag' en een 'alleenstaandenbedrag'.

### **1294.**

Het 'alleenstaandenbedrag' wordt toegekend:

- a. aan personen die alleen wonen;
- b. aan personen die uitsluitend met minderjarige kinderen wonen, of met kinderen waarvoor zij kinderbijslag genieten;
- c. aan personen die in een rusthuis, een rust- of verzorgingstehuis of een psychiatrisch verzorgingstehuis zijn opgenomen;
- d. aan personen die met hun kinderen, schoonkinderen of andere descendents wonen. Het gezin mag bovendien de kinderen van die laatste omvatten, indien ze minderjarig zijn of recht hebben op kinderbijslag. Het is van geen belang of de bejaarde bij de kinderen leeft of de kinderen bij de bejaarde leven.

### **1295.**

Omgekeerd wordt het basisbedrag toegekend indien de aanvrager zijn hoofdverblijfplaats deelt met één of meerdere andere personen. Dat is het geval voor koppels, getrouwd of wettelijk samenwonend.

## **S3. Onderzoek van de bestaansmiddelen**

---

### **1296.**

De IGO is een bijstandsuitkering die wordt toegekend na onderzoek van de bestaansmiddelen. Er wordt rekening gehouden met de bestaansmiddelen van de rechthebbende zelf, alsook met die van zijn echtgenoot of van de persoon met wie hij wettelijk samenwoont. Het totaalbedrag wordt gedeeld door het aantal mensen van wie de bestaansmiddelen in aanmerking komen. Daar wordt bijgeteld: het aantal kinderen dat minderjarig is of het recht opent op kinderbijslag en ingeschreven staat op hetzelfde adres als de begunstigde.

Het op die manier verkregen bedrag wordt in mindering gebracht van het bedrag van de IGO.

### **1297.**

Zijn volledig vrijgesteld voor de berekening van de bestaansmiddelen:

- a. de Belgische kinderbijslag;
- b. de bijstandsuitkeringen, met name de hulp van het OCMW;
- c. de onderhoudsgelden die in het kader van de onderhoudsplicht betaald worden tussen ascendants en descendents, ongeacht of die vrijwillig dan wel op basis van een vonnis betaald worden;
- d. de uitkeringen voor gehandicapten (met name de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden, zie de volgende fiche van deze Wegwijzer);
- e. de verwarmingstoelage toegekend aan bepaalde gepensioneerden (mijnwerkers);
- f. bepaalde uitkeringen voor oorlogsslachtoffers.

**1298.**

Sommige bedragen worden gedeeltelijk vrijgesteld (ten belope van een bepaald bedrag):

- a. het kadastraal inkomen van het woonhuis dat als hoofdverblijf dienst doet;
- b. het kadastraal inkomen van een onbebouwd onroerend goed, op voorwaarde dat de aanvrager en de personen waarmee hij dezelfde hoofdverblijfplaats deelt geen ander onroerend goed bezitten;
- c. de prijs van de afstand onder bezwarende titel van het enige woonhuis, of van het enige onbebouwde goed dat de aanvrager of de personen die met hem dezelfde hoofdverblijfplaats delen bezitten;
- d. het geheel van al dan niet belegd roerende kapitalen, en de opbrengst van de afstanden.

**1299.**

De pensioenen tellen voor 90% van hun bedrag mee. Het vakantiegeld wordt niet in mindering gebracht. Indien de begunstigde van het pensioen onderhoudsgeld betaalt dat bij een rechterlijke beslissing is vastgesteld, wordt het effectief betaalde bedrag afgetrokken van het pensioen om het voor de IGO in mindering te brengen bedrag te berekenen.

**1300.**

Worden als inkomsten meegerekend: de verkoopwaarde van de roerende of onroerende goederen die door de aanvrager of door een persoon die met hem de hoofdverblijfplaats deelt ten minste 10 jaar voor de ingangsdatum van de IGO werden afgestaan. Van die waarde worden de schulden in mindering gebracht die zijn aangegaan vóór de afstand en die werden afgelost met de opbrengst van de afstand. Dat gaat gepaard met bepaalde kortingen en verminderingen.

**1301.**

Van de uiteindelijk in aanmerking genomen bestaansmiddelen wordt vervolgens nog een algemene vrijstelling afgetrokken van 1000 euro (625 euro indien de aanvrager de hoofdverblijfplaats deelt met andere personen).

**1302.**

In afwijking van de regel wordt er geen rekening gehouden met de bestaansmiddelen van descendenten in de rechte lijn die de hoofdverblijfplaats van de begunstigde delen.

**1303.**

Indien de begunstigde van de IGO in een 'spirituele of lekengemeenschap' leeft, worden de inkomsten van de andere leden van de gemeenschap niet in aanmerking genomen.

## AANVULLENDE PENSIOENEN

*(Werknemers: W. 28.04.2003 op de aanvullende pensioenen (de WAP); Zelfstandigen: programmawet 24.12.2002 - W. 27.10.2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening (IBP-wet - pensioenfondsen) - W. 5.05.2014 tot wijziging van het rustpensioen en het overlevingspensioen en tot invoering van een overgangsuitkering in de pensioenregeling voor werknemers en houdende de geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden inzake de aanvullende pensioenen, B.S. 9.05.2014, Titel III)*

### § 1. Algemeenheden

#### 1304.

De eerste pijler zijn de wettelijke pensioenen binnen de sociale zekerheid.

De tweede pijler omvat de pensioenregelingen die verbonden zijn met de arbeidssituatie:

- groepsverzekering of instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (pensioenfonds) voor werknemers;
- individuele pensioentoezegging aan één werknemer of aan bedrijfsleiders;
- individuele voortzetting van een aanvullend pensioen bij vertrek naar een andere werkgever zonder aanvullende pensioenregeling.

De derde pijler zijn de pensioenen die je zelf als privépersoon regelt: pensioensparen, levensverzekering.

### § 2. Hoe kan men aanvullende pensioenplannen invoeren?

#### A. Sociale pensioenplannen

##### 1. Algemeenheden

#### 1305.

Sociale pensioenplannen kunnen twee vormen aannemen:

- sectorale pensioenplannen (op het niveau van het paritair comité);
- bedrijfspensioenplannen in sectoren zonder sectoraal pensioenplan.

Beide vormen moeten aan een aantal voorwaarden voldoen:

- ze moeten een pensioen regelen voor alle werknemers van de sector of van het bedrijf;
- de pensioenregeling moet bestaan uit twee luiken:
  - een luik 'pensioen';
  - een luik 'solidariteit': de minimale solidaire rechten, bijv. pensioenrecht voor gelijkgestelde periodes (arbeidsongeschiktheid, tijdskrediet), dekking bij faillissement, dekking van overlijden of invaliditeit;

- beide luiken moeten worden ondergebracht in een aparte rechtspersoon:
  - ‘pensioen’: ofwel een verzekeringsmaatschappij (via een groepsverzekering – polis Leven – groep – tak 21 of tak 23)), instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (in de volksmond een pensioenfonds): Organisme voor de Financiering Pensioenen (OFP);
  - ‘solidariteit’: idem + ofwel een fonds van bestaanszekerheid of een sociaal fonds (vzw);
- de winst moet worden verdeeld onder de gerechtigden, en de kosten moeten beperkt blijven.

Als die voorwaarden vervuld zijn, krijgen sociale pensioenplannen bepaalde voordelen:

- op de bijdragen moet geen verzekeringstaks (4,4%) worden betaald;
- de bijdragen ervoor blijven buiten de loonnorm.

## 2. Sectorplannen

### 1306.

Sectorale pensioenregelingen zijn mogelijk, mits naleving van een aantal voorwaarden en modaliteiten:

- ze moeten ingevoerd worden bij cao van onbepaalde duur en algemeen verbindend worden verklaard. Stopzetting kan enkel met het akkoord van 80% van de werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers;
- de pensioenregeling moet gelden voor alle werknemers die onder de cao vallen;
- individuele ondernemingen kunnen beslissen niet mee te doen aan het sectorale pensioenplan (‘opting out’), maar ze kunnen dat enkel:
  - als de sectorale cao die mogelijkheid voorziet;
  - voor het luik ‘pensioen’, niet voor het luik ‘solidariteit’: de werkgever moet in elk geval bijdragen voor de ‘solidaire rechten’;
  - mits de onderneming tenminste eenzelfde pensioenregeling heeft als de sectorale regeling: d.w.z. minstens dezelfde bijdragen betaalt (als het gaat om een pensioenplan met vaste bijdragen, bijv. 1% van het loon), ofwel minstens dezelfde reserves aanlegt (als het gaat om een pensioenplan met vaste prestaties, bijv. 75% van het laatste loon); het paritair comité gaat na of die gelijkwaardigheid verzekerd is;
  - na advies van de ondernemingsraad (het Comité PB of de vakbondsafvaardiging) of na aanplakking (in ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging);
- sectorale pensioenregelingen moeten paritair worden beheerd;
- de twee luiken van de regeling moeten worden ondergebracht in een aparte instelling: zie hierboven.

## 3. Sociale bedrijfsplannen

### 1308.

Zo’n plannen zijn mogelijk in bedrijven behorend tot sectoren zonder een sectorplan:

- bij cao of bij toetredingsakte (in ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging);
- voor alle werknemers van de onderneming;
- rechtsvorm: ofwel verzekeringsonderneming ofwel Instelling voor Bedrijfspensioenvoorziening;
- paritair beheer:
  - instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (in de volksmond een pensioenfonds): Organisme voor de Financiering Pensioenen (OFP): paritaire samenstelling van de bestuursorganen (Algemene Vergadering, Raad van Beheer);
  - groepsverzekering: paritair toezichtcomité.

## B. Gewone bedrijfspensioenregelingen

### 1309.

Naast die sociale pensioenplannen blijven de gewone pensioentoezeggingen bestaan. Deze gelden voor alle of (meestal) voor sommige werknemers en worden toevertrouwd aan een verzekeringsonderneming (via een groepsverzekeringspolis) of aan een IBP.

De invoering ervan gebeurt in principe op initiatief van de werkgever. De invoering moet enkel bij cao (of via wijziging van het arbeidsreglement in ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging) als de regeling geldt voor alle werknemers en als ze gefinancierd wordt met werkgevers- en werknemersbijdragen.

Ook de inspraak is veel beperkter dan in de sociale pensioenplannen:

- enkel advies van ondernemingsraad (Comité PB of vakbondsafvaardiging) over de financieringswijze, de vaststelling van de reserves, de toepassing van het pensioenreglement en de keuze van de pensioeninstelling (verzekeringsmaatschappij of IBP);
- als de pensioenregeling enkel geldt voor een deel van de werknemers, dan hebben hun leden in de ondernemingsraad (Comité PB of vakbondsafvaardiging) inspraak als tenminste 10% van die werknemers er om vraagt.

## § 3. Rechten werknemers

### 1310.

- Er mag geen ongeoorloofd onderscheid gemaakt worden tussen categorieën van werknemers: wel tussen bijv. kaderleden, bedienden en arbeiders; niet tussen bijv. voltijdsen en deeltijdsen, en ook niet tussen mannen en vrouwen. De voordelen moeten dezelfde zijn voor mannen als voor vrouwen, uiteraard bij gelijke situatie (zelfde leeftijd, anciënniteit, loon...). De werkgeversbijdragen kunnen wel verschillend zijn, omdat vrouwen statistisch langer leven.
- Er mag in principe ook geen onderscheid gemaakt worden naar leeftijd:
  - alle werknemers (in een sociaal pensioenplan) en alle werknemers van eenzelfde categorie (in een gewoon pensioenplan) moeten bij hun indiensttreding onmiddellijk aangesloten worden vanaf 25 jaar (het plan kan een lagere leeftijd voorzien);
  - de werkgeversbijdragen mogen ook maar beperkt verschillen naargelang de leeftijd: per leeftijdsjaar mag de bijdrage max. 4% stijgen; de bijdrage voor een 65-jarige mag dus max. 4,8 keer hoger zijn dan die voor een 25-jarige.
- Medisch onderzoek mag niet leiden tot weigering van pensioenrecht.
- De werkgever is verantwoordelijk voor een minimumrendement, niet per jaar, wel gemiddeld over de hele looptijd van de pensioenregeling:
  - 3,75% op de werknemersbijdragen;
  - 3,25% op de werkgeversbijdragen.

Rechten (= reserves) zijn verworven na één jaar aansluiting en zijn overdraagbaar bij verandering van werkgever of bij werkloosheid:

- ofwel worden de verworven reserves meegenomen naar de pensioenregeling van de nieuwe werkgever;
- ofwel blijven de reserves bij de pensioenregeling van de vroegere werkgever;
- ofwel wordt de pensioenregeling (als die al tenminste 42 maanden loopt) individueel (= met eigen geld en max. 1500 euro per jaar) voortgezet als de nieuwe werkgever geen pensioentoezegging heeft;



- ofwel worden de reserves overgedragen naar een speciale pensioeninstelling conform een KB van 1969 (bij de Rijksdienst van Pensioenen of elders).

Vanaf 1.01.2015 mogen er geen nieuwe verschillen met betrekking tot het recht op een aanvullend pensioen tussen arbeiders en bedienden worden ingevoerd. De verschillen die reeds bestaan van vóór 1.01.2015 zijn voor wat de periode van opbouw van rechten vóór 2015 betreft niet aanvechtbaar als discriminatoir. Deze verschillen moeten wel worden weggewerkt tegen 1.01.2025. Daarvoor zal een geleidelijk proces worden opgestart waarbij zowel de toezegging op ondernemingsvlak als de toezegging op sectoraal vlak in beschouwing zal worden genomen.

### 1311.

Individuele pensioentoezeggingen kunnen alleen nog maar:

- als er in de onderneming een pensioenplan is voor alle werknemers;
- als ze vastgelegd worden ten laatste 3 jaar vóór pensionering, SWT of Canada Dry-regelingen;
- het bedrag wordt getoetst aan de 80%-grens en de aftrekbaarheid ervan is beperkt tot 2.320 euro (aangifte 2015) per jaar (fiscale aftrekgrens).

### 1312.

Het aanvullend pensioen kan, naar keuze, worden uitbetaald in kapitaal (in één keer) of in rente (maandelijks of jaarlijks).

### 1313.

Hoe later het aanvullend pensioen wordt uitgekeerd hoe interessanter de fiscale heffing. Vanaf 1.07.2013 (aanvullende pensioenen die na die datum worden vereffend) worden de barema's opgetrokken voor de kapitalen die worden uitbetaald, zie het schema:

	Gevormd door werkgeversbijdragen	Gevormd door werknemersbijdragen
Voortijdige opname ( $< 60$ jaar)	Progressief	33%
Opname op 60 jaar	20%	10%
Opname op 61 jaar	18%	10%
Opname op 62 jaar	16,5%	10%
Opname op 65 jaar	10%	10%

Deze tarieven gelden enkel indien de opname van het aanvullend pensioen niet gepaard gaat met de wettelijke pensionering. Als een werknemer zijn aanvullend pensioenkapitaal opneemt op het moment van zijn vervroegde (wettelijke) pensionering (op 60 of 61 jaar) dan blijft het belastingtarief toch 16,5%. Het voordeel van de 10% wordt voorbehouden voor diegene die tot de pensioenleeftijd effectief actief gebleven is. De notie 'effectief actief' blijft dus ongewijzigd bestaan.

### FIGHE 1

1

## PRESTATIES TEN LASTE VAN DE OCMW'S

### § 1. Sociale hulpverlening

(W. 8.07.1976)

#### 1314.

De Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW) zijn gemeentelijke openbare instellingen die tot taak hebben iedere persoon die zich in hun rechtsgebied bevindt de nodige bijstand te verlenen om 'een menswaardig bestaan te kunnen leiden'. Deze bijstand kan verschillende vormen aannemen: geneeskundige verzorging, betaling van de mutualiteitsbijdragen, hulp in geld, tewerkstelling, hulp aan oudere mensen, juridische bijstand, enz.

De beslissingen worden genomen door de raad voor maatschappelijk welzijn, het beslissingsorgaan van het OCMW.

Er kan beroep worden aangetekend bij de arbeidsrechtbank, volgens een procedure zoals bij sociale zekerheid.

#### 1315.

In bepaalde omstandigheden moet het OCMW de kosten voor sociale bijstand kunnen terugvorderen bij familieleden van de begunstigde die in zijn/haar levensonderhoud moet voorzien.

Vanaf een bepaald inkomenspeil:

- kunnen echtgenoten worden verzocht de aan hun partner verleende sociale bijstand terug te betalen voor het bedrag van het alimentatiegeld dat ze verschuldigd zijn;
- kunnen de ouders worden verzocht de aan hun kinderen verleende sociale bijstand tot hun meerderjarigheid of tot de leeftijd waarop het recht op kinderbijslag wegvalt terug te betalen;
- kunnen de kinderen worden verzocht de aan hun in het ziekenhuis opgenomen of in een rusthuis verblijvende ouders verleende sociale bijstand terug te betalen.

## S 2. Leefloon

(W. 26.05.2002, KB 11.07.2002)

### 1316.

Het leefloon is een uitkering ten laste van de OCMW's, die het vroegere 'bestaansminimum' heeft vervangen.

De belangrijkste toekenningsvoorwaarden voor dit inkomen zijn de volgende:

- Belg zijn of in België gevestigd zijn;
- werkbereid zijn, tenzij dit om gezondheids- of billijkheidsredenen onmogelijk is;
- geen bestaansmiddelen hebben, en niet in staat zijn om er zich aan te schaffen (bijvoorbeeld door een beroep te doen op sociale uitkeringen waarop men recht heeft, of op familieleden die onderhoudsgeld moeten betalen).

### 1317.

Volgens de wet is het leefloon slechts een onderdeel van het recht op maatschappelijke integratie, recht dat voor zover mogelijk de vorm krijgt van een dienstbetrekking of van een contract inzake maatschappelijke integratie. Voor personen jonger dan 25 is dat zelfs de regel: de integratie krijgt de vorm van een loon zolang het recht op tewerkstelling kan worden ingevuld of tenzij dat om gezondheids- of billijkheidsredenen niet mogelijk is. De wet voorziet in procedureregels die ervoor zorgen dat de onderhandeling over een arbeidsovereenkomst of contract inzake maatschappelijke integratie op correcte wijze verloopt. Zo heeft de aanvrager het recht om vergezeld te zijn van een persoon naar zijn keuze. Hij beschikt over een bezinningstermijn alvorens te beslissen of hij het OCMW-voorstel aanneemt.

### 1318.

Het bedrag van het leefloon, alvorens rekening te houden met de bestaansmiddelen, hangt af van de gezinssamenstelling (*zie de bedragen in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*)

### 1319.

Het leefloon wordt door het OCMW toegekend. Er kan beroep worden aangetekend bij de arbeidsrechtbank. Het leefloon kan bij de leden van het gezin worden gerecupereerd onder dezelfde voorwaarden als die van toepassing op de sociale bijstand.

### 1320.

Oudere personen genieten een inkomensgarantie die door de instellingen van het pensioenstelsel van loontrekkenden wordt toegekend.

## TEGEMOETKOMING VOOR MINDERVALIDEN

(W. 27.02.1987; gewijzigd door o.a. de Programmawet van 24.12.2002; KB 6.07.1987, gewijzigd door o.a. KB 22.05.2003) De in deze fiche vermelde cijfers (uitkeringen, refertebedragen) zijn in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving opgenomen.

### § 1. Principes, algemene regels

#### 1321.

De uitkeringen (of tegemoetkomingen) aan gehandicapten zijn bijstandsprestaties (overzicht van het onderzoek op de bestaansmiddelen) die door de federale Staat (FOD Sociale zekerheid) worden betaald.

Deze regeling mag niet worden verward met:

- de uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid en invaliditeit, betaald door de ziekteverzekering;
- de sociale reclassering van de gehandicapten (wedertewerkstelling, beschutte werkplaatsen, maatschappelijk welzijn, enz...), die ressorteert onder de Gemeenschappen;
- de kinderbijslag voor gehandicapten.

Buiten de eigenlijke tegemoetkomingen is de dienst voor tegemoetkomingen aan gehandicapten eveneens bevoegd voor de medische erkenning van de handicap, met het oog op de toekenning van verscheidene voordelen: vrijstelling van verkeersbelasting, van kijk- en luistergeld, belastingvermindering op de inkomens en de onroerende voorheffing, sociaal tarief voor telefoon, gas, elektriciteit, tariefvermindering op het openbaar vervoer, parkeerkaart, voordelen inzake sociale huisvesting. We bespreken de regeling die nu van kracht is. Bij wijze van overgangsmaatregel worden verworven rechten in het kader van vroegere regelingen nog altijd uitbetaald.

#### 1322.

Er bestaan drie soorten tegemoetkomingen:

- de 'inkomensvervangende tegemoetkoming' (IVT) wordt verleend aan de personen die wegens een handicap voor minstens 66% arbeidsongeschikt zijn;
- de 'integratietegemoetkoming' (IT) wordt verleend aan de personen die, wegens een vermindering van hun zelfredzaamheid, extra kosten moeten dragen om zich in het maatschappelijk leven in te schakelen;
- de 'tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden' (THB) dekt dezelfde behoefte als de integratietegemoetkoming, ten gunste van de personen van 65 jaar en meer.

### § 2. Bedrag en toekenningsvoorwaarden van de tegemoetkomingen

#### 1323.

De IVT en de IT, die gecumuleerd mogen worden, worden toegekend vanaf 21 jaar. Met personen van 21 jaar of meer worden gelijkgesteld:

- de personen die gehuwd zijn of geweest zijn;
- de personen die kinderen ten laste hebben of samenwonen met een persoon die kinderen ten laste heeft;
- de personen die hun handicap hebben opgelopen nadat ze geen kinderbijslag meer genoten.

Die tegemoetkomingen mogen na de leeftijd van 65 jaar niet meer worden aangevraagd (zij dekken niet de uit de leeftijd voortvloeiende handicap). Als ze echter vóór die leeftijd reeds werden toegekend, worden ze verder uitgekeerd tot een latere beslissing een nieuw recht bepaalt, eventueel in het kader van de THB.

#### **1324.**

De IVT hangt af van de gezinssamenstelling. Drie categorieën zijn weerhouden:

- categorie C (gezinshoofd): personen die een gezin vormen met één of meerdere personen zonder inkomen, of die minstens een kind ten laste hebben, of samenwonen met iemand die geen bloed- of aanverwant tot de 3de graad is, en minstens een kind ten laste heeft;
- categorie B (alleenstaande): personen die alleen wonen, of samenwonen met een persoon die geen bloed- of aanverwant tot de 3de graad is, en geen aanspraak kunnen maken op categorie C;
- categorie A (samenwonende): wie niet hoort bij categorieën B of C.

#### **1325.**

Het bedrag van de IT hangt af van de graad van zelfredzaamheid. Deze wordt gemeten op een schaal van 0 tot 3 op basis van 6 criteria (zich verplaatsen, voedsel bereiden en tot zich nemen, persoonlijke hygiëne, de woning onderhouden, zonder toezicht leven en sociale contacten hebben); in totaal, kunnen dus maximaal 18 punten worden erkend. Vijf categorieën zijn weerhouden, in functie van het aantal punten.

#### **1326.**

De THB kan vanaf de leeftijd van 65 jaar worden toegekend. Er bestaat geen inkomensvervangende tegemoetkoming voor personen die na 65 jaar gehandicapt zijn geworden: het door deze tegemoetkoming gedekte risico wordt ten laste genomen door de pensioenregeling (zie Thema 7, o.m., onder meer de inkomensgarantie voor bejaarden). Het bedrag van de THB hangt af van de graad van zelfredzaamheid, die wordt bepaald op grond van dezelfde criteria als voor de IT.

## **§ 3. Onderzoek naar het inkomen**

#### **1327.**

De tegemoetkomingen aan gehandicapten zijn onderworpen aan een onderzoek naar de bestaansmiddelen. Hun bedrag wordt verminderd met het deel van het jaarlijks inkomen dat een bepaalde grens overschrijdt. Deze grens varieert volgens de tegemoetkoming in kwestie, het soort inkomen en, naargelang van het geval, van de gezinssamenstelling of van de handicap. Het principe van deze vrijstelling wordt hierna voor elke tegemoetkoming besproken. De bedragen vind je in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

Het onderzoek naar de bestaansmiddelen houdt rekening met de inkomens van de gehandicapte, van de echtgenoot en van de personen die deel uitmaken van het gezin zonder bloedverwant te zijn tot de 3de graad. De modaliteiten van berekening van de roerende en onroerende inkomens maken het voorwerp uit van een omstandige reglementering.

**1328.**

Worden voor de berekening van de IVT vrijgesteld:

- een schijf van het inkomen van de echtgenoot of partner;
- de helft van het arbeidsinkomen van de betrokkene tot aan een 1ste schijf, en een kwart van dat inkomen tot aan een 2de schijf;
- een schijf van de overige inkomsten.

**1329.**

Worden voor de berekening van de IT vrijgesteld:

- een schijf van het inkomen van de echtgenoot of partner, alsook van het arbeidsinkomen van de betrokkene, en de helft van die inkomsten boven die schijf;
- een schijf van de vervangingsinkomsten van de betrokken, voor zover het vrijgesteld arbeidsinkomen (zie hierboven) een bepaald bedrag niet overstijgt. Als dit bedrag wel wordt overschreden, dan wordt de vrijstelling met deze overschrijding verminderd. De bedragen worden zo bepaald dat geen vrijstelling wordt toegekend wanneer de vervangingsinkomsten meer bedragen dan de maximale vrijstelling voor arbeidsinkomens;
- een schijf van de overige inkomsten, afhankelijk van de gezinscategorie voor de toekenning van de IVT.

**1330.**

Wordt voor de berekening van de THB vrijgesteld: een schijf van het inkomen, afhankelijk van de gezinscategorie. Het vrijgestelde bedrag is ongeveer gelijk aan het minimumwerknemerspensioen met volledige loopbaan.

## **§ 4. Andere voorwaarden**

**1331.**

Benevens het onderzoek naar de bestaansmiddelen zijn de voornaamste toekenningsmodaliteiten van tegemoetkomingen aan gehandicapten de volgende:

- a. Nationaliteitsvoorwaarde. Men moet Belg zijn, onderdaan van een lidstaat van de EER, of vallen onder de Europese Interimakkoorden inzake sociale zekerheid, of nog (erkend) vluchteling of staatloze zijn. De Algerijnse, Marokkaanse en Tunesische werknemers alsook, onder bepaalde voorwaarden, de gezinsleden van de bovenvermelde personen, kunnen eveneens aanspraak maken op de tegemoetkomingen. Hetzelfde geldt voor de personen die, toen ze nog geen 21 waren, recht gaven op verhoogde kinderbijslag voor een gehandicapt kind.
- b. Verblijfsvoorwaarde. Men dient in België te verblijven. Afwijkingen bestaan, onder meer voor verblijven van minder dan 90 dagen per jaar in het buitenland, alsook verblijven in een ziekenhuis of een verzorgingsinstelling.

**1332.**

De tegemoetkomingen aan gehandicapten worden via de gemeente aangevraagd op een speciaal formulier (verzoekschrift). Benevens de eigenlijke aanvraag dient de betrokkene eveneens een medisch dossier in te dienen en een vragenlijst m.b.t. zijn inkomens in te vullen, die hij dan rechtstreeks naar de dienst voor tegemoetkomingen aan gehandicapten opstuurt. De tegemoetkomingen worden maandelijks betaald, in principe door overschrijving op een bankrekening; uitzonderlijk kunnen ze met een postassiggnatie worden betaald.

**1333.**

De geschillen vallen onder de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank. Het beroep moet worden ingesteld binnen drie maanden na de betekening van de betwiste beslissing. De arbeidsrechtbank is eveneens bevoegd voor de geschillen m.b.t. de afgeleide voordelen van een medische erkenning van de handicap door de dienst voor tegemoetkomingen aan gehandicapten, zelfs als deze erkenning niet gepaard gaat met de toekenning van eigenlijke tegemoetkomingen.





## IV Tewerkstellingsbeleid



Opmerkelijk feit in het sociaal beleid van de laatste jaren is de ontwikkeling van een 'recht op werk' dat steunt op verschillende juridische domeinen: arbeidsrecht, socialezekerheidsrecht, administratief recht, fiscaliteit, enz.

Bepaalde maatregelen zijn gekend onder de naam 'programma's' of 'plannen' die meerdere aspecten omvatten, en die in hun geheel moeten worden uiteengezet.

## Wie is bevoegd inzake tewerkstelling?

### § 1. Het federale tewerkstellingsbeleid

#### 1334.

De federale staat wordt niet specifiek aangeduid als inzake werkgelegenheid bevoegde overheid, maar beschikt wel over verscheidene bevoegdheden die de tewerkstelling kunnen beïnvloeden.

In het kader van zijn bevoegdheden inzake sociale zekerheid heeft de federale staat volgende programma's ontwikkeld:

- een verlaging van de socialezekerheidsbijdragen (hetzij de werkgeversbijdrage, hetzij de persoonlijke werknemersbijdrage), om de tewerkstelling in bepaalde sectoren of van bepaalde categorieën van personen te bevorderen;
- een 'activering' van bepaalde sociale uitkeringen, d.w.z. hun omvorming tot loonsubsidie, hetzij betaald aan de werknemer (en komend van de aftrek van de loonverplichtingen van de werkgever), hetzij rechtstreeks aan de werkgever.

Dat verklaart waarom verschillende tewerkstellingprogramma's worden beheerd door federale socialezekerheidsinstellingen, met name de RSZ en de RVA, die worden voorgesteld in Deel 3.

In het kader van de bevoegdheden inzake arbeidsrecht heeft de federale staat in diverse aanvullingen op de arbeidswetgeving kunnen voorzien, of heeft hij, naast de gewone arbeidsovereenkomst, 'statuten' kunnen creëren die aangepast zijn aan de tewerkstelling van werknemers die lange tijd werkloos zijn geweest, die onder een handicap lijden of die wegens andere redenen een verhoogd risico op werkloosheid lopen. Die stelsels zijn besproken in Deel 2. Een aantal hiervan zullen in dit stuk opnieuw aan bod komen, wanneer ze onderdelen bevatten die buiten de eigenlijke arbeidswetgeving vallen.

In het kader van de zesde staatshervorming werden de budgetten voor de meeste van deze maatregelen overgeheveld naar de Gewesten, die bevoegd zijn om ze te schrappen, ze te vervangen door andere maatregelen of ze min of meer grondig te wijzigen. De bij deze hervorming betrokken maatregelen die gewestmaterie zullen worden maar tot nader order geregeld blijven door federale wetgeving en beheerd blijven door federale instanties, worden in de volgende fiches met een asterisk (\*) aangeduid.

## S 2. Bevoegdheden van de deelgebieden

### A. Bevoegdheden van de Gewesten

#### 1335.

Sinds de institutionele hervormingen van 1980 zijn de Gewesten reeds bevoegd voor:

- de 'arbeidsbemiddeling';
- de 'wedertewerkstellingsprogramma's van niet-werkende werkzoekenden';
- de 'toepassing van de normen inzake de tewerkstelling van buitenlandse werkrachten'.

Sinds de Staatshervorming zijn ze ook bevoegd voor verschillende – hieronder beschreven en aangeduid met een asterisk (\*) – voorzieningen. Deze bevoegdheid betekent dat ze de budgetten toegewezen kregen, die met deze maatregel overeenstemmen. De Gewesten hebben de volledige bevoegdheid om ze te behouden, te schrappen of in meer of mindere mate te wijzigen. Behoudens tegengestelde beslissing van de Gewesten, blijft de federale reglementering van toepassing en de federale socialezekerheidsinstellingen (voornamelijk de RVA en het RIZIV) blijven belast met haar uitvoering.

#### 1336.

De arbeidsbemiddeling verwijst op de eerste plaats naar de 'plaatsingsdiensten' voor werkzoekenden, ongeacht of ze al dan niet een vergoeding ontvangen in het kader van de werkloosheidsverzekering. Deze diensten werden besproken in het thema 'Werkloosheid' van Deel 3. We herinneren eraan dat er vier gewestelijke tewerkstellingsdiensten zijn:

- het Office régional de l'emploi, 'FOREM' genaamd, belast met de tewerkstelling en de beroepsopleiding in Wallonië (de Franstalige regio; voor de Duitstalige regio, cf. hieronder);
- de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling, de VDAB, belast met de tewerkstelling in het Vlaamse Gewest en de beroepsopleiding in de Vlaamse Gemeenschap;
- de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling, 'Actiris' genaamd, voorheen BGDA, belast met de tewerkstelling in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest;
- de Dienst van de Duitstalige Gemeenschap voor de Tewerkstelling (Arbeitsdienststelle der Deutschsprachige Gemeinschaft, ADG), bevoegd voor de tewerkstelling en de beroepsopleiding in de Duitstalige regio, grondgebied van de Duitse Gemeenschap.

Elk van deze instellingen wordt geleid door een beheerscomité dat paritair is samengesteld uit werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers.

#### 1337.

De arbeidsbemiddeling verwijst eveneens naar de reglementering van de bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling en naar de erkenning van uitzendbedrijven, op basis van de federale wetgeving ter zake. Wat dat laatste punt betreft, verwijzen we naar de fiche over uitzendarbeid in Deel 2 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

#### 1338.

De wedertewerkstellingsprogramma's voor werkzoekenden worden behandeld in een fiche van dit deel. De elementen die gemeenschappelijk zijn voor de drie gewesten

- het door de federale wetgeving geregeld contractuele statuut van de betrokken

werknemers – werden uiteengezet in Deel 2. We zullen hier dieper ingaan op de toelatingsvoorwaarden van deze programma's en op de aard van deze overheidssteun. In Wallonië, in Brussel en in de Duitstalige Gemeenschap wordt deze materie geregeld door de gewestelijke diensten voor tewerkstelling (FOREM, Actiris, ADG). In Vlaanderen heeft de VDAB zich toegespitst op arbeidsbemiddeling, begeleiding en opleiding van werkzoekenden. De tewerkstellingspremies, met inbegrip van de wedertewerkstellingsprogramma's voor werkzoekenden, worden beheerd door het Vlaams Subsidieagentschap voor Tewerkstelling en Sociale Economie. Dat is een dienst van de Vlaamse overheid en dus geen afzonderlijk beheerde instelling.

#### **1339.**

De normen met betrekking tot de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten, met andere woorden de regels inzake werkvergunningen en andere analoge documenten, werden voorgesteld in de fiche 'Arbeidswetgeving' in Deel 2. Omdat ze bevoegd zijn voor de toepassing van deze normen, oefenen de Gewesten een zekere controle uit over de gewestelijke migratiestromen, met name wanneer het erom gaat te bepalen of er een tekort aan arbeidskrachten is voor een bepaald beroep in het betrokken Gewest. Deze taak is in de drie Gewesten toegewezen aan de tewerkstellingsinstellingen (FOREM, Actiris, VDAB).

#### **1340.**

In het kader van de uitoefening van hun taak hebben de Gewesten specifieke voorzieningen ontwikkeld. Dat is met name het geval voor de 'aanmoedigingspremies' die door het Vlaamse Gewest in bepaalde gevallen van loopbaanonderbreking of arbeidsduurvermindering worden toegekend.

## **B. Bevoegdheden van de Gemeenschappen**

#### **1341.**

Naast de bevoegdheden van de Gewesten inzake tewerkstelling moeten we ook de tewerkstellingsgerelateerde bevoegdheden vermelden die van bij de start zijn toegewezen aan de Gemeenschappen:

- de beroepsopleiding van werkzoekenden;
- de middenstandsopleiding;
- de sociale reclassering van mindervaliden.

In het kader van de constitutieve autonomie van de deelgebieden heeft de Franstalige Gemeenschap de meeste opdrachten waarvan in dit deel sprake overgeheveld naar het Waalse Gewest en naar de Franse Gemeenschapscommissie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest ('Cocof'). Dat verklaart waarom bepaalde instellingen die ressorteren onder het Waalse Gewest opdrachten uitvoeren die behoren tot de bevoegdheid van de Franse Gemeenschap, en waarom er specifieke voorzieningen en Franstalige instellingen bestaan in het Brusselse Gewest.

#### **1342.**

Het 'contract voor beroepsopleiding' wordt onder zijn diverse benamingen in Deel 2 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving voorgesteld.

We herhalen hier dat de beroepsopleiding van werkzoekenden wordt georganiseerd onder de controle van overheidsinstellingen, die paritair beheerd worden door de werkgevers en de vakorganisaties:

- in Wallonië (Franstalige regio) de FOREM;
- in de Vlaamse Gemeenschap (met inbegrip van de Nederlandstalige opleiding in Brussel): de VDAB;
- in de Duitstalige Gemeenschap: de ADG;
- de Franstalige opleiding in Brussel: het Institut bruxellois francophone de formation professionnelle, ook 'Bruxelles formation' genaamd; deze instelling is eveneens bevoegd voor de beroepsopleiding van mindervaliden.

### **1343.**

De opleiding in het kader van het leerlingenwezen en de andere stappen in de middenstandsopleiding worden eveneens voorgesteld in Deel 2.

We herhalen dat de beroepsopleiding van de middenstand wordt georganiseerd onder de controle van overheidsinstellingen, die beheerd worden door vertegenwoordigers van de middenstand:

- in de Franstalige Gemeenschap (Wallonië behalve de Duitstalige Gemeenschap; Franstalige opleidingen in Brussel): het Institut pour la formation en alternance dans les petites et moyennes entreprises (IFA-PME);
- in de Vlaamse Gemeenschap (Vlaanderen; Nederlandstalige opleidingen in Brussel): Vlaams Agentschap voor Ondernemingsvorming genaamd Syntra Vlaanderen;
- in de Duitstalige Gemeenschap: Institut für Aus- und Weiterbildung in Mittelstand.

### **1344.**

De sociale reclassering van mindervaliden, met name het statuut van tewerkstelling in een beschutte werkplaats (of 'onderneming met aangepast werk'), de opleiding in het kader van het leerlingenwezen en de beroepsopleiding voor mindervaliden worden in Deel 2 voorgesteld.

We herhalen dat deze materie wordt beheerd door overheidsinstellingen:

- in Wallonië (Franstalige regio): Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH);
- in de Vlaamse Gemeenschap (Vlaams Gewest en Nederlandstalige diensten in Brussel): Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, VAPH, dat belast is met de sociale integratie in het algemeen; de begeleiding en de opleiding van personen met een handicap met het oog op de integratie in het gewone arbeidscircuit is de bevoegdheid van de VDAB; de erkenning, de financiering en het toezicht op de beschutte werkplaatsen behoort tot de bevoegdheid van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale economie;
- in de Duitstalige Gemeenschap: de dienst voor personen met een handicap (Dienststelle für Personen mit Behinderung, DPB);
- in Brussel (Franstalige diensten): 'PHARE' (personnes handicapées, autonomie recherchée); de beroepsopleiding voor personen met een handicap behoort tot de bevoegdheid van Bruxelles-formation.

# Vermindering van werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid

(Basisteksten: Progr.W. 24.12.2002; KB 16.05.2003)

## § 1. Algemeenheden

### 1345.

Sinds verscheidene jaren is de verlichting van de arbeidskost door de vermindering van de werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid één van de voornaamste tewerkstellingsmaatregelen die door de opeenvolgende regeringen werden ingevoerd. Op zich kan de idee dat de financiering van de sociale zekerheid minder van inhoudingen op het loon zou moeten afhangen op een ruime consensus stoelen.

De bijdrageverminderingen worden evenwel maar gedeeltelijk gecompenseerd door andere financieringsbronnen.

De bijdrageverminderingen kunnen met andere maatregelen worden gecombineerd, onder meer met de activering van sociale uitkeringen en tussenkomsten van de Gewesten. In deze fiche doen we het luik 'lastenvermindering' uit de doeken. De verschillende plannen (Activa, doorstromingsprogramma's, dienstencheques) worden uitvoerig besproken in de volgende fiches.

### 1346.

Buiten de hierna toegelichte verminderingen bestaan er allerlei vrijstellingen of verminderingen van werkgeversbijdragen, die gebonden zijn aan bijzondere statuten of sectoren. Dat is met name het geval voor de gesubsidieerde contractuelen, de onthaalmoeders, de kunstenaars, de sector van de baggerwerken op zee, enz.

Deze verschillende statuten worden aangehaald in de desbetreffende delen.

### 1347.

De bijdrageverminderingen omvatten twee luiken:

- a. een 'structurele vermindering', toegekend voor de aanwerving van elke werknemer. Het basisbedrag kan worden verhoogd voor een werknemer met een 'laag loon' of een 'hoog loon'.
- b. 'doelgroepverminderingen', toegekend voor de aanwerving van jonge werknemers, oudere werknemers, langdurig werklozen, voor de aanwervingen door de nieuwe werkgevers, door ondernemingen die een arbeidstijdvermindering toepassen, of door ondernemingen die een herstructurering doorvoeren.

De structurele vermindering kan worden gecumuleerd met één van de 'doelgroepverminderingen'. Ze kunnen niet onderling worden gecumuleerd. De vermindering 'jonge werknemer' kan eventueel wel worden gecumuleerd met de vermindering 'langdurig werkloze'.

### 1348.

De structurele vermindering komt ten goede aan de werkgevers uit de privésector en aan enkele openbare werkgevers die aan alle sectoren van de sociale zekerheid onderworpen zijn.

De 'doelgroepverminderingen' komen ten goede aan de werkgevers uit de privésector en aan werkgevers uit de openbare sector die aan alle sectoren van de sociale zekerheid onderworpen zijn. Sommige ervan worden ook toegekend aan werkgevers uit de openbare sector, voor hun contractueel personeel. Er bestaat geen vermindering voor de tewerkstelling van statutair personeel.

In de non-profitsector bestaat een systeem dat bekendstaat onder de naam 'Sociale Maribel'. De opbrengst van deze lastenvermindering gaat naar een tewerkstellingsfonds. Die vermindering wordt in de eerste plaats toegerekend op de gewone verminderingen die in deze fiche worden omschreven.

#### **1349.**

De hierna vermelde bedragen hebben betrekking op een voltijdse tewerkstelling gedurende een volledig kwartaal.

In geval van deeltijdse tewerkstelling wordt het bedrag vermenigvuldigd met de verhouding tussen de werktijd van de betrokken werknemer en de werktijd van een voltijdse werknemer. Dit resultaat wordt dan nog eens met 1,25 vermenigvuldigd. Een deeltijdse tewerkstelling opent dus recht op een vermindering die meer dan evenredig is met de werktijd, en een 4/5-tewerkstelling geeft recht op dezelfde vermindering als een voltijdse tewerkstelling.

Indien de werknemer slechts gedurende een gedeelte van het kwartaal was tewerkgesteld, wordt het bedrag vermenigvuldigd met de verhouding tussen de effectieve prestaties (of dagen gedekt door een aan de RSZ onderworpen loon) en de prestaties van een voltijdse werknemer. Overigens wordt geen enkele vermindering toegekend wanneer de tewerkstelling minder dan 27% bedraagt, behalve als de werknemer minstens halftijds is tewerkgesteld.

## **§ 2. Structurele vermindering**

#### **1350.**

De structurele vermindering wordt toegekend voor de tewerkstelling van werknemers, ongeacht hun statuut (arbeider, bediende enz.), die onderworpen zijn aan alle takken van de sociale zekerheid (dus bijvoorbeeld niet jobstudenten, bepaald huispersoneel enz.).

De basisvermindering bedraagt 400 euro per trimester.

Als de werknemer niet meer dan 6.030 euro per trimester verdient, komt daar een component 'laag loon' bij, gelijk aan 0,1620 maal het verschil tussen dit plafond en het loon van de werknemer. Als de werknemer meer dan 12.000 euro per trimester verdient, komt daar een component 'hoog loon' bij, gelijk aan 0,06 maal het verschil tussen deze drempel en het loon van de werknemer.

Specifieke bedragen zijn van toepassing in de sectoren onderworpen aan het Maribel-systeem, net als voor ondernemingen met aangepast werk ('beschutte werkplaatsen').

## **§ 3. 'Doelgroepverminderingen' (\*)**

### **A. Jongeren**

#### **1351.**

De doelgroepvermindering 'jonge werknemers' omvat drie afzonderlijke verminderingen:

- a. 'groep A': jongeren die vóór 1 januari van het lopende jaar 18 jaar waren en jonger waren dan 30 jaar op de laatste dag van het desbetreffende trimester, die minder dan 6.030 euro per trimester verdienen. De vermindering bedraagt 30 euro x het verschil tussen 30 en de leeftijd van de werknemer.

- b. 'groep B': 'laaggeschoolde of heel laaggeschoolde jongeren': jongeren die jonger zijn dan 26 jaar vóór het einde van het desbetreffende trimester, en die werden aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst (zie de omschrijving van dit systeem in fiche 7 §1. De 'startbaankaart' verduidelijkt of de werknemer 'laaggeschoold' of 'heel laaggeschoold' is voor de toepassing van deze maatregelen). Voor 'laaggeschoolde' werknemers bedraagt de vermindering 1000 euro tijdens het trimester van de aanwerving en de 7 volgende trimesters, en 400 euro voor de andere trimesters (zolang de jongere werkt met een 'startbaanovereenkomst', wat inhoudt dat hij jonger is dan 26 jaar). Voor 'heel laaggeschoolde' werknemers, maar ook voor 'laaggeschoolde' of gehandicapte jongeren of jongeren van vreemde afkomst bedraagt de vermindering 1000 euro tijdens het trimester van de aanwerving en de 15 volgende trimesters, en 400 euro voor de andere trimesters.
- c. 'groep C': 'jongeren die jonger zijn dan 19 jaar': de vermindering bedraagt 1000 euro, tot het einde van het jaar waarin de werknemer 18 jaar wordt.

De verminderingen 'groep A' en 'groep B' kunnen desgevallend worden gecombineerd.

### 1352.

De vermindering 'groep A' wordt toegekend aan werkgevers uit de privésector, met uitzondering van de 'non-profitsector' waartoe het systeem 'Sociale Maribel' zich richt. De verminderingen 'groep B' en 'groep C' worden aan alle werkgevers toegekend. Om van deze verminderingen te kunnen genieten, moet de werkgever zijn startbaanverplichting nakomen.

## B. Oudere werknemers

### 1353.

De doelgroepvermindering 'oudere werknemers' wordt toegekend aan werkgevers die zijn onderworpen aan alle sectoren van de sociale zekerheid (dus niet de openbare sector, op enkele uitzonderingen na), met uitzondering van de non-profitsector die aan het systeem 'Sociale Maribel' is onderworpen, en de beschutte werkplaatsen. De vermindering wordt toegekend voor de hele tewerkstellingsduur, volgens volgende verschillen:

Leeftijd van de werknemer <sup>(1)</sup>	Loon <sup>(2)</sup>	Bedrag <sup>(2)</sup>
50 en ≥	< 12.000	50 x (Leeftijd – 49)
57 en ≥		50 x (Leeftijd – 57) + 400
	> 12.000	400

<sup>1</sup> leeftijd bereikt op het einde van het desbetreffende trimester

<sup>2</sup> euro/trimester

## C. Langdurig werkzoekenden

### 1354.

De verminderingen 'langdurig werkzoekenden' kaderen in tewerkstellingsprogramma's die in de vorige fiche werden omschreven, en waarnaar wij hier verwijzen. De bijdrageverminderingen kunnen eventueel worden gecombineerd met een 'activering' van de sociale uitkering. Er bestaan drie categorieën.



De 'algemene categorie' kadert in het Activa-programma. De 'werkkaart' die de werkzoekende van de RVA krijgt, vertelt de werkgever tot welke categorie de werknemer behoort. Er bestaan trouwens specifieke verminderingen voor de 'doorstromingsprogramma's' en voor de 'sociale economie'.

## D. Eerste aanwervingen

### 1355.

Werkgevers uit de privésector genieten van een lastenvermindering voor de eerste, tweede en derde werknemer die ze aanwerven.

Voor de eerste aanwerving gaat het dus om werkgevers die nog nooit werknemers in dienst namen, of om werkgevers die minstens vier trimesters niet meer zijn onderworpen aan de RSZ. Voor de tweede en derde aanwerving mag de werkgever niet meer dan één of twee werknemers hebben tewerkgesteld in de loop van de vier trimesters die de aanwerving voorafgaan. Bovendien mag het niet gaan om transfers tussen werkgevers in het kader van eenzelfde bedrijfseenheid.

Voor de eerste aanwerving bedraagt het bedrag van de vermindering 1000 euro gedurende 5 trimesters, en 400 euro gedurende 8 trimesters. De werkgever geniet bovendien van een tussenkomst in de kosten voor het sociaal secretariaat. Voor de tweede aanwerving krijgt hij een vermindering van 400 euro gedurende 13 trimesters. Voor de derde aanwerving bedraagt ze 400 euro gedurende 9 trimesters.

Die verminderingen moeten, naargelang het de werkgever het beste uitkomt, worden genoten gedurende een periode van 20 trimesters. De werkgever kan dus eventueel eerst een andere gerichte maatregel benutten voor hij gebruikmaakt van de vermindering 'eerste aanwervingen'. Voor de eerste werknemer wordt de periode van 20 trimesters vanaf de aanwerving bepaald. Voor de tweede en derde aanwerving wordt ze bepaald via de gelijktijdige tewerkstelling van 2 of 3 werknemers.

De vermindering is niet gebonden aan een bepaalde werknemer. Als de arbeidsovereenkomst vóór het einde van de 20 trimesters ten einde loopt, wordt de vermindering dus enkel toegekend voor het resterende aantal trimesters.

## E. Arbeidstijdverkortung

### 1356.

Werkgevers uit de privésector genieten net als autonome openbare ondernemingen van een lastenvermindering als ze de arbeidstijd verkorten of een werkweek van vier dagen invoeren. De arbeidstijdverkortung moet minstens 1 uur bedragen in vergelijking met voorheen. Ze moet 'collectief' zijn, en dus minstens één personeelscategorie betreffen (bijv. arbeiders ouder dan 45 jaar. Ze betreft geen individuele arbeidstijdverkortung, bijv. in het kader van tijdskrediet). De beslissing van de werkgever moet vrijwillig zijn: de arbeidstijdverkortung die resulteert uit bijvoorbeeld een verandering van paritair comité geeft geen recht op de vermindering.

### 1357.

Onder een vierdagenweek verstaan we een arbeidsstelsel verdeeld over 4 dagen, of over 3 volledige en twee halve dagen.

De vermindering voor de vierdagenweek geldt enkel voor voltijdse werknemers. De vermindering voor de ADV is ook van toepassing voor deeltijdse werknemers, voor zover zij natuurlijk ook van de ADV genieten, d.w.z. ofwel genieten van een arbeidstijdverkortung voor hetzelfde loon, ofwel van een loonsverhoging voor dezelfde arbeidsduur.

**1358.**

De vermindering, voor een bedrag van 400 euro, wordt toegekend voor een bepaald aantal trimesters na het trimester waarin de ADV of de vierdagenweek werd ingevoerd.

Voor de ADV varieert dit aantal trimesters naargelang de voltijdse arbeidsduur na de ADV:

- 37 uur (of minder): 8 trimesters
- 36 uur (of minder): 12 trimesters
- 35 uur (of minder): 16 trimesters

Voor de vierdagenweek bedraagt het 4 trimesters. Als de onderneming zowel een ADV als een vierdagenweek invoert, geniet ze van een vermindering van 1000 euro tijdens het trimester waarin beide voorwaarden tegelijk worden ingelost.

## **F. Herstructureringen**

**1359.**

Deze vermindering kadert in het geheel van federale maatregelen ten gunste van werknemers die worden ontslagen in het kader van een herstructurering. Deze maatregelen werden verder uitgewerkt in het kader van de maatregelen voor tewerkstelling tijdens de crisis.

**ACTIVA-PLAN (\*)****§ 1. Algemene beschrijving****1360.**

Het 'Activa-plan' heeft tot doel de werkgelegenheid van langdurig werkzoekenden te bevorderen. Het houdt een gerichte vermindering van de werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid in. In deze fiche omschrijven we de specifieke voorwaarden van deze vermindering. Voor een algemene toelichting bij de bijdrageverminderingen verwijzen we naar de volgende fiche.

Indien de werknemer werkloosheidsuitkeringen of een leefloon geniet, kan een deel van die uitkering 'geactiveerd' worden. Dat betekent dat de werkloze een deel van die uitkering blijft ontvangen, en dat dit deel in mindering wordt gebracht van het loon dat de werkgever moet betalen. Voor de werklozen noemt deze uitkering 'werkuitkering'. De in het kader van 'Activa' tewerkgestelde werknemers genieten onder bepaalde voorwaarden eveneens, lastens de werkloosheidsverzekering, een aanvullende mobiliteitsvergoeding en een aanvullende kinderopvangvergoeding. Die voordelen worden beschreven in het thema 'Werkloosheid' van Deel 3.

**1361.**

Het 'Activa-plan' werd ingevoerd vanaf 1.01.2002, ter vervanging van de voormalige stelsels (voordeel bij de aanwerving-plan' en 'dienstenbanen', ook soms 'Smet-banen' genoemd). Het integreert eveneens het principe van een thans afgeschaft stelsel dat bekend was onder de naam 'inschakelingsinterim'. Tot slot dient het als kader voor de tewerkstelling van de stadswachters, die oorspronkelijk onder de Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen (PWA) vielen.

De toelichting die we hierna geven, heeft betrekking op het stelsel dat van kracht is vanaf 1.01.2007, en dat van toepassing is op werknemers die vanaf die datum tot het stelsel willen toetreden. Sinds zijn invoering heeft het 'Activa-stelsel' al verschillende wijzigingen gekend (hervorming in 2004 van de RSZ-bijdrageverminderingen, wijzigingen van de voorwaarden inzake werkloosheidsduur en toekenningsduur van de werkuitkering; verschijnen, en vervolgens verdwijnen, van een 'Activa plus', dat vooral bestemd was om de armoede te bestrijden, van een 'Activa sluiting' voor de werknemers die in het kader van een bedrijfssluiting worden ontslagen, enz.) De opeenvolging van die reglementeringen is geregeld door overgangsmaatregelen, waarop we echter niet gedetailleerd zullen ingaan.

**1362.**

De twee varianten van het 'Activa-plan' voorzien in geen enkele fundamentele afwijking op de gewone arbeidswetgeving, behalve dan de door de activeringstechnieken vereiste aanpassingen (met name de wetgeving betreffende de bescherming van het loon). De arbeidsovereenkomst moet evenwel schriftelijk worden afgesloten conform een standaardmodel dat de reglementering oplegt. Die overeenkomst stipuleert dat de werkuitkering de plaats inneemt van een deel van het loon.

**1363.**

De hierna volgende tabellen geven een samenvatting van de toegangsvoorwaarden voor beide varianten van het 'Activa-plan', net als van het bedrag en de toekenningsduur van de werkuitkering en de verminderingen van de sociale bijdragen.

De in de tabellen vermelde werkloosheidsduur heeft betrekking op de periodes waarin de werkloze niet tewerkgesteld en als werkzoekende ingeschreven was.

Bepaalde situaties zijn gelijkgesteld, met name de periodes waarin de werknemer:

- volledige werkloosheidsuitkeringen heeft genoten (tijdens welke hij was vrijgesteld van inschrijving als werkzoekende. Het brugpensioen telt niet mee als werkloosheidsperiode);
- vergoedingen van het ziekenfonds heeft genoten (ziekte, invaliditeit of moederschap), tijdens een periode van volledige werkloosheid of inschrijving als werkzoekende;
- het leefloon of financiële bijstand van het OCMW heeft genoten;
- tewerkgesteld was binnen een gewestelijk hertewerkstellingsprogramma (geco's, enz.), binnen doorstromingsprogramma's, of nog in het kader van artikel 60 van de wet op de OCMW's;
- als gehandicapte was ingeschreven bij een gewestelijke dienst.

**1364.**

De toekenning van de werkuitkering veronderstelt dat de werknemer uitkeringsgerechtigd werkloos was op het moment dat hij tot het stelsel toetreedt. Bepaalde situaties zijn gelijkgesteld met vergoede werkloosheid, met name bepaalde gevallen van uitsluiting van het recht op werkloosheidsuitkeringen en van jongeren die niet het vereiste studieniveau hebben dat het recht op wachtvergoedingen opent. Bruggepensioneerden daarentegen hebben geen toegang tot het stelsel. Voor de rest bestaat er een vergelijkbaar activeringsstelsel voor het leefloon, maar daar zullen we binnen het bestek van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving niet dieper op ingaan.

**1365.**

De vermelde bedragen van de werkuitkering worden toegekend in geval van voltijdse tewerkstelling voor de duur van ten minste twee maanden. In geval van deeltijdse tewerkstelling, moet op de bedragen de verhouding (Q/S) tussen de arbeidsregeling en de voltijdse arbeidsduur worden toegepast. In geval van uitzendarbeid of arbeid van minder dan 2 maanden, moet de verhouding  $U/S \times 4,33$  worden toegepast. Daarbij verwijst U naar het aantal gepresteerde uren in de maand en S naar de wekelijkse voltijdse arbeidsduur.

De vermelde bedragen van de bijdrageverminderingen zijn van toepassing in het geval van een voltijdse beroepsactiviteit gedurende een heel trimester. We verwijzen naar de volgende fiche voor een toelichting bij de berekening van de verminderingen wanneer de werknemer deeltijds werkt of slechts een deel van het trimester in dienst was.

**1366.**

Indien de werknemer tegemoetkomt aan de voorwaarden om het 'Activa-plan' te genieten, wordt dat bevestigd door een 'werkkaart' die de RVA op vraag van de werknemer aflevert (het aanvraagformulier voor die kaart beschrijft gedetailleerd de te vervullen voorwaarden, met inbegrip van de met inschrijving als werkzoekende gelijkgestelde periodes). Die kaart wordt aan de werkgever bezorgd, om zijn recht op RSZ-vermindering te bewijzen.

Net als alle andere werkloosheidsuitkeringen, wordt de werkuitkering door de uitbetalingsinstelling uitbetaald. Om die uitkering te kunnen genieten, moet de werknemer zijn uitbetalingsinstelling elke maand een kopie van zijn arbeidsovereenkomst bezorgen. Het beheerscomité van de RVA kan de voordelen van het Activa-plan intrekken als blijkt dat de werknemer werd aangeworven ter vervanging van een ontslagen werknemer met als enige doel het verkrijgen van de voordelen van het plan.

## S 2. Voorwaarden

### A. Gewone Activa-plan

#### 1367.

Het gewone Activa-plan is van toepassing op alle werkgevers van de privésector.

In de openbare sector is het van toepassing op het contractueel personeel:

- van de gemeenten, de OCMW's, de provincies;
- van de autonome overheidsbedrijven, openbare kredietinstellingen, openbare maatschappijen voor personenvervoer, openbare uitzendbureaus;
- contractueel administratief, onderhouds- en dienstpersoneel van onderwijsinstellingen.

#### 1368.

Onderstaande tabel beschrijft de toekenningsvoorwaarden van de werkkuitkering.

Die bedraagt 500 euro per maand (pro rata in geval van deeltijdwerk of onregelmatig werk). Ze wordt toegekend voor de maand van de indienstneming en voor het aantal in de tabel vermelde maanden. Dat aantal varieert naargelang de leeftijd van de werknemer en de duur van zijn tewerkstelling (aantal werkloosheidsmaanden tijdens een in kalendermaanden uitgedrukte referentieperiode). Ter herinnering, de werkgever geniet in de beoogde situaties eveneens RSZ-verminderingen.

Leeftijd van de werknemer	Werkloosheidsduur	Werkuitkering
< 25 jaar	12 maanden/18 maanden	15 maanden
< 45 jaar	24 maanden/36 maanden	15 maanden
	36 maanden/54 maanden	23 maanden
	60 maanden/90 maanden	29 maanden
≥ 45 jaar	18 maanden/27 maanden	29 maanden

#### 1369.

De gerichte bijdragevermindering wordt bepaald aan de hand van onderstaande tabel.

Leeftijd <sup>1</sup>	Duur van de werkloosheid <sup>2</sup>	Bedrag 2 x Duur <sup>3</sup> van de vermindering <sup>4</sup>
< 45	312 dagen / 18 maanden	1000 x 4 trimesters
	624 dagen / 36 maanden	1000 x 8 trimesters
	936 dagen / 54 maanden	1000 x 8 trimesters + 400 x 4 trimesters
	1560 dagen / 90 maanden	1000 x 8 trimesters + 400 x 12 trimesters
45 of +	156 dagen / 9 maanden	1000 x 4 trimesters + 400 x 16 trimesters
	312 dagen / 18 maanden of	1000 x 20 trim.
	468 dagen / 27 maanden	

1 leeftijd van de werknemer in het jaar van indiensttreding

2 aantal dagen inactiviteit (in een week van 6 dagen) tijdens een referentieperiode (in maanden)

3 euro/trimester

4 aantal trimesters na het trimester van indiensttreding

## B. 'Activa-Stadswachters'

### 1370.

De stadswachters zijn contractuele werknemers die door de gemeenten in dienst worden genomen in het kader van de strijd tegen onveiligheid op plaatselijk niveau. Ze kunnen bijvoorbeeld tewerkgesteld worden om "de geruststellende menselijke aanwezigheid in de wijken te versterken" (toezicht bij het verlaten van de scholen, op parkings, in openbare parken enz.). Deze indienstneming moet gebeuren binnen de context van een veiligheidsovereenkomst tussen de gemeente en de federale minister van Binnenlandse Zaken. Aanvankelijk gebeurden die indienstneming in het kader van de Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen (PWA). Sinds 2003 gebeuren die onder gewone arbeidsovereenkomst, maar met de voordelen van het 'Activa-plan'.

### 1371.

De RSZ-vermindering en de werkkuitkering zijn hoger, en worden voor een langere tijd toegekend dan in het gewoon 'Activa-plan'.

Leeftijd van de werknemer	Werkloosheid	RSZ	Werkkuitkering
< 25 jaar	12 maanden/ 18 maanden	1000 euro 21 kwartalen	900 euro/maand 60 maanden
≥ 25, < 45 jaar	24 maanden/ 36 maanden	1000 euro 21 kwartalen	900 euro/maand 60 maanden
≥ 45 jaar	6 maanden/ 9 maanden	1000 euro onbeperkt	1100 euro/maand onbeperkt

## TEWERKSTELLINGSPROGRAMMA'S VOOR WERKZOEKENDEN

### **§ 1. Wallonië: steun ter bevordering van tewerkstelling (les aides à la promotion de l'emploi APE)**

*(Decreet 25.04.2002, BWR 19.12.2002, BWR 9.10.2003)*

#### **1372.**

Het APE-stelsel kent de werknemer, onder de vorm van punten, een subsidie toe die totaal of gedeeltelijk de loonlast dekt van de werknemers die voor een bepaald project in dienst zijn genomen. Deze subsidie wordt betaald door de FOREM en is ten laste van het Waalse Gewest. Indien de werknemer voldoet aan de voorwaarde van werkloosheidsduur die de federale wetgeving ter zake heeft opgelegd, genieten de betrokken werkgevers bovendien een vrijstelling van de sociale bijdrage die geheven wordt ten gunste van de gesubsidieerde contractuelen of gescos (hoewel deze benaming in Wallonië niet meer wordt gebruikt). Een punt heeft een waarde van 2813,29 euro per jaar (1.01.2009). Het aantal punten en dus het bedrag van de subsidie hangt af van de aard van het project en van het profiel van de werkzoekende. Maar de subsidie wordt integraal betaald aan de werkgever, zonder vermelding van de identiteit van de werknemers. De arbeidsvoorwaarden van de werknemer worden volledig bepaald door de arbeidsovereenkomst en de van kracht zijnde arbeidswetgeving, met name de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten. De arbeidsovereenkomst moet het project waarvoor de werknemer is aangenomen niet vermelden. Op die manier heeft het APE-stelsel zich ontdaan van de kenmerken van 'onderstatuut' die de werkgelegenheidsbevorderende programma's aanvankelijk vertoonden.

#### **1373.**

Om aanspraak te kunnen maken op de APE moet de belangrijkste activiteit van de werkgever zich in de Franstalige regio situeren, met andere woorden in het Franstalig deel van het Waalse Gewest.

De wetgeving maakt een onderscheid (met name wat de aard van de projecten en het aantal toegekende projecten betreft) op basis van het feit of het project werd ingediend:

- door een overheidsinstelling van het Waalse Gewest of van de Franse Gemeenschap (de gewestelijke of gemeenschapsautoriteiten die daaronder ressorteren; de provincies, de gemeenten, de OCMW's, de intercommunales, de politiezones);
- door een non-profitinstelling (vzw, enz.);
- door een onderwijsinstelling;
- door bepaalde operatoren die onder de profitsector ressorteren (kmo's, universiteiten), voor onderzoeksprojecten, steun aan ondernemingen, enz...

#### **1374.**

Om de APE te kunnen genieten, moet de Waalse minister van Werkgelegenheid het project van de werkgever goedkeuren. De indienstneming moet plaatsvinden binnen zes maanden na de goedkeuring van het project.

**1375.**

Om in dienst te worden genomen in het kader van de APE moet de werknemer als werkzoekende zijn ingeschreven bij de FOREM. De FOREM is niet noodzakelijk de instelling waar de werknemer zich in toepassing van de werkloosheidsreglementering moet inschrijven. Zo moet de werknemer niet verblijven in Wallonië. Het is niet vereist dat hij een uitkeringsgerechtigde werkloze is. De APE zijn bijvoorbeeld toegankelijk voor begunstigen van het leefloon, voor werklozen die uitgesloten zijn van een werkloosheidsuitkering, voor mindervaliden, enz.

**1376.**

Het aantal toegekende punten neemt toe wanneer het om 'sociaal kwetsbare' of 'moeilijk op de arbeidsmarkt te integreren' personen gaat, met andere woorden om mensen die al sinds een bepaalde tijd als werkzoekende zijn ingeschreven:

Leeftijd	Situatie	Sociaal kwetsbaar	Moeilijk op de arbeidsmarkt te integreren
-25 of +50	Leefloon of bijstand OCMW	6 maanden	12 maanden
	Andere	12 maanden	24 maanden
25-50	Leefloon of bijstand OCMW	12 maanden	24 maanden
	Andere	24 maanden	48 maanden

## § 2. Vlaanderen: de gesubsidieerde contractuelen

(*Programmawet 30.12.1988, Besluit Vlaamse Reg. 27.10.1993*)

**1377.**

In het Vlaamse Gewest worden de tewerkstellingsprogramma's voor werkzoekenden georganiseerd in het kader van de gesubsidieerde contractuelen of gescos. Er bestaan twee stelsels:

- het stelsel van de lokale besturen (provincies, gemeenten, OCMW's, enz....);
- het 'algemene' stelsel, dat enerzijds een deel van de gewestelijke overheidssector omvat (diensten van de Vlaamse regering, instellingen van openbaar nut die ressorteren onder het Vlaamse Gewest of de Vlaamse Gemeenschap) en anderzijds de private non-profitsector (vzw's, enz.).

Het gaat erom werklozen tewerk te stellen in projecten van algemeen nut waaraan de reguliere arbeidscircuits niet tegemoet komen. Maar het Vlaamse Gewest aanvaardt geen nieuwe projecten meer. Eventuele aanvragen hebben dus enkel betrekking op de aanpassing van bestaande projecten. De doorstromingsprogramma's (in Vlaanderen 'WEP-plus' genaamd) en de inschakeling in de sociale economie (vooral in de 'sociale werkplaatsen') beantwoorden gedeeltelijk aan dezelfde behoeften als de tewerkstellingsprogramma's voor werklozen. Het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie (VSAwSe) is de bevoegde administratie.

**1378.**

Om als 'gescos' in dienst te worden genomen, moet de werknemer op het moment van



zijn indienstneming aan één van de volgende voorwaarden voldoen:

- gedurende ten minste 6 maanden ingeschreven zijn als werkzoekende bij de VDAB; deze voorwaarde is niet van toepassing indien de werknemer in dienst wordt genomen voor een 'knelpuntberoep' of indien hij tot een 'kansengroep' behoort;
- tijdens het voorafgaande jaar gedurende ten minste 6 maanden volledig uitkeringsgerechtigd werkloos zijn geweest;
- een leefloon of sociale steun van het OCMW genieten;
- het werk hervatten na een loopbaanonderbreking van ten minste 3 jaar (hier worden mensen – 'herintreders' – bedoeld die elke activiteit hebben onderbroken, en die geen werkloosheidsuitkering noch een onderbrekingsuitkering hebben ontvangen; het gaat hier dus niet om een loopbaanonderbreking (tijdkrediet) zoals beschreven in Deel 2 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving);
- tewerkgesteld zijn in een tewerkstellingsprogramma (gesco, WEP-plus, sociale werkplaats).

Er is voorzien in specifieke voorwaarden voor de indienstneming:

- van trainers van een vormingsproject;
- van begeleiders voor een initiatief van buitenschoolse opvang.

### **1379.**

De werkgever ontvangt via het VSAwSe een loonsubsidie. In het algemeen stelsel bedraagt die premie 5.035,01 euro per jaar per voltijdse werknemer.

Deze premie kan worden opgetrokken indien de in dienst genomen werknemer tot een 'risicogroep' behoort:

- werklozen die al meer dan een jaar uitkeringsgerechtigd zijn;
- werkzoekenden die al meer dan een jaar werkloos zijn, en die maximaal over een diploma secundair onderwijs beschikken;
- personen die door het OCMW betaald worden;
- 'kansengroepen'.

In het stelsel van de lokale besturen en voor de buitenschoolse opvang gelden specifieke bedragen. De werkgever van dit laatste projecttype kan een omkaderingspremie aanvragen die bestemd is voor de begeleiding en de opleiding van de eigenlijke begeleiders. Deze premie bedraagt maximaal 20% van de loonsubsidie. Het bedrag van de premie kan worden herzien indien de indienstneming van een gesco de werkgever toelaat inkomsten te ontvangen. In uitvoering van de federale wetgeving ter zake geniet de werkgever van een gesco naast de gewestelijke premies eveneens vrijstelling van de werkgeversbijdrage op de lonen.

### **1380.**

Het contractuele statuut van gesco's werd uiteengezet in Deel 2. We herinneren eraan dat de werknemer gebonden is door een gewone arbeidsovereenkomst die hij, als hij een gewone betrekking vindt, kan verbreken mits een vooropzeg van een week na te leven; hij heeft het recht afwezig te zijn, met behoud van zijn vergoeding, om in te gaan op een werkaanbieding. Hij heeft voorrang indien bij de werkgever gewone betrekkingen zouden vrijkomen, voor zover die functies voor hem geschikt zijn.

## **§ 3. Brussel: de gesubsidieerde contractuelen**

(*Programmawet 30.12.1988, Besluit Brusselse Hoofdstedelijke Reg. 30.12.2002*)

### **1381.**

In het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest worden de tewerkstellingsprogramma's voor

werkzoekenden georganiseerd in het kader van de gesubsidieerde contractuelen of gesco's. Er bestaan twee stelsels:

- het stelsel van de lokale besturen (gemeenten, OCMW's, enz...);
- het algemene stelsel, dat de gewestelijke overheidssector omvat (diensten van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, van de Franse Gemeenschap of de Vlaamse Gemeenschap of de instellingen van openbaar nut die onder deze instanties ressorteren), het onderwijs en de private non-profitsector (vzw's, enz...).

Het gaat erom werklozen tewerk te stellen in projecten van algemeen nut waaraan de reguliere arbeidscircuits niet tegemoet komen.

De gewestelijke subsidie wordt betaald via Actiris.

### **1382.**

Om als gesco in dienst te worden genomen, moet de werknemer op het moment van zijn indienstneming aan één van de volgende voorwaarden voldoen:

- volledig uitkeringsgerechtigd werkloos en ten minste 40 jaar zijn; er is voorzien in afwijkingen op deze leeftijdsvoorwaarde voor de onderwijssector, voor de kinderopvang en voor de vervanging van loopbaanonderbrekingen;
- een leefloon of sociale steun van het OCMW genieten, ingeschreven zijn als werkzoekende en ofwel deze voordelen gedurende ten minste 6 maanden genoten hebben, ofwel ten minste 40 jaar zijn; er is voorzien in afwijkingen op deze twee laatste voorwaarden voor de onderwijssector, voor de kinderopvang en voor de vervanging van loopbaanonderbrekingen;
- ingeschreven zijn als werkzoekende bij Actiris en:
  - ofwel ingeschreven geweest zijn bij Actiris of bij een plaatsingsdienst van een land uit de Europese Economische Ruimte (met inbegrip van de diensten van de andere Belgische Gewesten!);
  - ofwel uitgesloten zijn van werkloosheidsuitkeringen op grond van langdurige werkloosheid;
  - ofwel een tegemoetkoming genieten voor personen met een handicap;
  - ofwel een topsporter zijn die vertegenwoordigd wordt door een sportfederatie.
- tewerkgesteld geweest zijn in een tewerkstellingsprogramma van een van de Belgische Gewesten.

### **1383.**

De werkgever ontvangt, via Actiris, een loonpremie van 5.035 euro per jaar en per voltijdse werknemer. Deze premie kan verhoogd worden naargelang het type werkgever of de in dienst genomen werknemer.

In uitvoering van de federale wetgeving ter zake geniet de werkgever van een gesco naast de gewestelijke premies eveneens vrijstelling van de werkgeversbijdrage op de lonen.

### **1384.**

Het contractuele statuut van gesco's werd uiteengezet in Deel 2. We herinneren eraan dat de werknemer gebonden is door een gewone arbeidsovereenkomst die hij, als hij een gewone betrekking vindt, kan verbreken mits een vooropzeg van een week na te leven. Hij heeft het recht afwezig te zijn, met behoud van zijn vergoeding om in te gaan op een werkaanbieding.

## DE NON-PROFITSECTOR

### § 1. Doorstromingsprogramma's

- Samenwerkingsakkoord 4.03.1997
- Federaal deel: KB-W. 28.12.1944, art. 7 § 1, alinea 3.m; KB 9.06.1997, art. 6; KB 25.11.1991 (werkloosheidsreglementering), art. 78ter en 131quater
- Wallonië: Decreten 19.07.1997 (3 teksten); BWR 6.11.1997 (3 teksten)
- Vlaanderen: Besluit Vl. Reg. 17.06.1997 - Brussel: Beschikking 18.12.1998; Besluit Brus. Reg. 29.01.1998

#### A. Principe

##### 1385.

De Werkervaringsplannen (of WEP-plus; de Waalse overheid spreekt van programmes de transition professionnelle of PTP) maken het onderwerp uit van het samenwerkingsakkoord van 4.03.1997 tussen de federale staat en de deelgebieden. Ze zijn bedoeld om een antwoord te bieden op de collectieve noden van een maatschappij waaraan het reguliere arbeidscircuit niet of niet voldoende tegemoet komt. De werknemer wordt tewerkgesteld met een gewone arbeidsovereenkomst. Onder bepaalde voorwaarden geniet hij een activering van zijn werkloosheidsuitkering of zijn leefloon, dat in mindering wordt gebracht van zijn nettoloon. De werkgever wordt dus vrijgesteld van de loonlast ten belope van deze uitkering. Hij geniet bovendien een vermindering van de RSZ-bijdragen. Tot slot kan hij ook aanspraak maken op een gewestelijke subsidie die uitgekeerd wordt door een gewestelijke tewerkstellingsinstelling (FOREM, VDAB, Actiris).

#### B. Welke werkgevers?

##### 1386.

Doorstromingsprogramma's kunnen worden opgesteld door:

- vzw's en andere niet-commerciële verenigingen (vennootschappen voor sociale huisvesting, onderwijsinstellingen,...);
- plaatselijke instanties (provincies, gemeenten, OCMW's, organisaties die van die instanties afhangen, verenigingen van provincies, gemeenten of OCMW's);
- de federale overheid, de Gemeenschappen en Gewesten en de openbare instellingen die ervan afhangen.

De programma's moeten worden erkend door de gewestelijke minister voor werkgelegenheid; doorstromingsprogramma's die worden ingediend door de federale administraties moeten echter worden erkend door de federale minister voor werkgelegenheid.

## C. RSZ-vermindering (\*)

### 1387.

De werkgever geniet een RSZ-vermindering volgens onderstaand schema:

Leeftijd	Voorwaarden	RSZ-vermindering (in euro)
< 25	9 maanden werkloos + laaggeschoold (minder dan hoger middelbaar onderwijs)	1.000 (kwartalen 1 tot 5) 400 (kwartalen 6 tot 9)
< 45	24 maanden werkloos 12 maanden wachtuitkering	1.000 (kwartalen 1 tot 9) 1.000 (kwartalen 1 tot 5) 400 (kwartalen 6 tot 9)
≥ 45	24 maanden werkloos 12 maanden wachtuitkering	1.000 (kwartalen 1 tot 13) 1.000 (kwartalen 1 tot 5) 400 (kwartalen 6 tot 13)

## D. Herinschakelingsuitkering (\*)

### 1388.

De werknemer geniet een herinschakelingsuitkering als hij:

- uitkeringsgerechtigd volledige werkloze is op het ogenblik van zijn indienstneming (bruggepensioneerden en deeltijdse werknemers met behoud van rechten worden niet gelijkgesteld);
- ten minste halftijds wordt tewerkgesteld;
- zich in één van de toestanden bevindt, die beschreven staan in de tabel onder het vorige nummer.

Voor de toepassing van de derde voorwaarde worden een aantal periodes gelijkgesteld aan werkloosheid. Het gaat onder meer om:

- niet-vergoede periodes (onder meer wegens tewerkstelling) a rato van 4 maanden;
- ziekte of moederschap vergoed door het ziekenfonds;
- leefloon of gelijkgestelde sociale bijstand, of tewerkstelling in het kader van art. 60 van de Wet inzake OCMW's;
- wachtijd, behoudens tewerkstellingsperiodes;
- tewerkstelling in het kader van een doorstromingsprogramma;
- gevangenisopsluiting.

### 1389.

Over het geheel van zijn beroepsloopbaan heeft de werknemer recht op een krediet van kalendermaanden waarin hij een herinschakelingsuitkering kan genieten.

Het krediet bedraagt normaal gezien 24 maanden. Het kan tot 36 maanden worden verlengd:

- indien de werknemer beantwoordt aan de voorwaarden om PWA-arbeit te verrichten;
- indien de werknemer in een gemeente woont, die opgenomen is in een lijst die is opgesteld door het OCMW en verschenen is in het Staatsblad, waarvan de werkloosheidsgraad minstens 20% hoger ligt dan de werkloosheidsgraad van de regio.

**1390.**

De werknemer heeft per kalendermaand recht op de hierna genoemde bedragen (op 1.01.2015) tot zijn nettoloon is bereikt:

Arbeidsregeling	Voorwaarden	Bedrag
4/5 of +		322,26 EUR
	Toelaatbaar in PWA	371,84 EUR
	Gemeente met hoge werkloosheidsgraad	547,37 EUR
1/2 of +		247,89 EUR
	Toelaatbaar in PWA	297,47 EUR
	Gemeente met hoge werkloosheidsgraad	433,81 EUR

**1391.**

De inschakelingsuitkering is een werkloosheidsuitkering. Ze wordt dan ook niet meer uitgekeerd na de pensioenleeftijd. Ze wordt aangevraagd en betaald via de uitbetalingsinstelling. De werknemer is vrijgesteld van de regels inzake onvrijwillige werkloosheid en arbeidsbekwaamheid en hoeft ook niet meer te stempelen.

## E. Gewestbijdrage

**1392.**

In het Waalse Gewest en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest wordt de gewestbijdrage toegekend aan werknemers die voldoen aan de voorwaarden om een integratie-uitkering te genieten, en dat voor dezelfde duur.

In het Waalse Gewest bedraagt de steun 620,00 euro voor een betrekking van ten minste 4/5 en 348,00 euro voor een halftijdse betrekking. Indien het programma tot de bevoegdheid van de Franse Gemeenschap behoort, worden deze bedragen voor de helft ten laste genomen door de Gemeenschap en voor de helft door het Gewest. De werknemer die tewerkgesteld is in het kader van een doorstromingsprogramma kan op kosten van de FOREM een opleiding volgen die zijn toegang tot de arbeidsmarkt kan vergemakkelijken of die hem helpt om een vaste betrekking te vinden. Hij kan ook aanspraak maken op begeleiding tijdens de duur van de tewerkstelling en op hulp bij het zoeken naar werk.

In het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest is de steun gelijk aan het verschil tussen de loonlast en de geactiveerde werkloosheidsuitkering.

**1393.**

In het Vlaamse Gewest zijn de toegangsvoorwaarden dezelfde, maar het VSAwSe doet een inspanning om de langdurig werklozen (+ 3 jaar) naar het WEP-plus-stelsel te leiden en de jongeren naar een deeltijdse leerplicht. De duur van de steun is beperkt tot 1 jaar en kan in uitzonderlijke omstandigheden eventueel met 6 maanden worden verlengd. De steun komt voor het overgrote deel overeen met de loonlast die niet gedekt wordt door de integratietegemoetkoming. De vzw's genieten trouwens een omkaderingspremie die de begeleidingskosten van de betrokken werknemers dekt.

## § 2. Herinschakeling van werklozen in de sociale economie

### A. Federale programma's (\*)

(Basisteksten: Wetsbesl. 28.11.1944, art. 7, § 1.3°m; KB 3.05.1999; KB 25.11.1991 (werkloosheidsreglementering), art. 131quinquies)

#### 1394.

De maatregel 'sociale inschakelingseconomie' beoogt de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen in de sociale inschakelingseconomie (sociale huisvestingsmaatschappijen, sociale werkplaatsen, invoegbedrijven).

De werkgever geniet een RSZ-vermindering volgens onderstaande tabel. Bovendien de voorwaarden die in de tabel zijn opgenomen, moet de werknemer laaggeschoold zijn (minder dan het hoger middelbaar onderwijs gevolgd hebben). De vermelde verlenging van het aantal kwartalen wordt toegekend als de bemiddelingsdienst van oordeel is dat de werknemer nog niet in staat is om zich in het gewone circuit te integreren.

Leeftijd	Werkloosheid	Vermindering in euro (aantal kwartalen)
< 45	312 dagen / 18 maanden	1.000 (11 kwartalen; verlengbaar met 10 trimestres)
	624 dagen / 36 maanden	1.000 (21 kwartalen; verlengbaar met 20 kwartalen)
≥ 45	156 dagen / 9 maanden	1.000 (onbeperkt)

De werknemer, van zijn kant, geniet gedurende de ganse periode van RSZ-vrijstelling, een geactiveerde werkloosheidsuitkering - 'inschakelingsuitkering' genoemd - die van het door de werkgever betaalde nettoloon wordt afgetrokken. Deze uitkering bedraagt 500 euro per maand bij voltijdse tewerkstelling. Bij deeltijdse tewerkstelling, gaat het om een fractie van 700 euro, met een maximum van 500 euro.

### B. Gewestelijke voorzieningen

#### 1. De 'sociale werkplaatsen' in het Vlaamse Gewest

##### 1395.

Naar analogie met de beschutte werkplaatsen voor personen met een handicap, werden voor werklozen die niet of nauwelijks kunnen geplaatst worden in gewone bedrijven 'sociale werkplaatsen' erkend. Net zoals in de beschutte werkplaatsen komt de overheid permanent tussen in de loonkost.

De Vlaamse sociale werkplaatsen komen in aanmerking voor de federale regeling van herinschakeling in de sociale economie.

#### 2. Invoegbedrijven in het Vlaamse Gewest

##### 1396.

Tegelijk met het stelsel van sociale werkplaatsen startte de Vlaamse regering begin jaren 1990 ook met zogenaamde invoegbedrijven. Bedoeling was om in startende of jonge

ondernemingen de tewerkstelling van werkzoekenden die moeilijk werk vonden te bevorderen en tegelijkertijd andere principes van meerwaardeneconomie te stimuleren. Komen in aanmerking: personen met maximaal diploma secundair onderwijs na 12 maanden werkloosheid (+50 of leefloon: 6 maanden), deeltijds leerplichtigen en arbeidsgehandicapten. Voor de tewerkstelling van deze invoegwerknemers komt de overheid gedeeltelijk tussen in de loonkost gedurende de eerste twee jaar: 35% eerste jaar en 15% tweede jaar. Voor kleinere ondernemingen wordt dit verhoogd. Federaal is voorzien in een specifieke RSZ-korting voor deze bedrijven. De invoegwerknemers zelf hebben een normaal arbeidscontract voor onbepaalde duur en volgen de lonen van de sector.

### **§ 3. 'Sociale Maribel'**

*(Basisteksten: W. 29.06.1981, art. 35; KB 18.07.2002)*

#### **1397.**

De onder de naam 'Sociale Maribel' bekende maatregel betreft de privé- of openbare werkgevers uit de 'non-profit' sector: gezondheidszorg (ziekenhuizen, rusthuizen, enz.), gezins- en bejaardenhulp, opvoeding en huisvesting, beschutte werkplaatsen, maatschappelijk welzijn.

Ze komt neer op een bijdragevermindering, berekend volgens dezelfde modaliteiten als de hierboven beschreven structurele vermindering. De vermindering bedraagt 409,37 euro per werknemer en per kwartaal (1.01.2015). De coëfficiënt voor de lage lonen is gelijk aan 0,2467.

Deze vermindering wordt niet aan de individuele werkgevers toegekend. Ze wordt door de RSZ gestort aan sectorale fondsen, ingesteld door de betrokken paritaire comités of bij wet, wat de openbare werkgevers betreft. Die fondsen verlenen dan subsidies die de loonkost van bijkomende werknemers moeten dekken en doelstellingen nastreven die verduidelijkt worden door een collectieve arbeidsovereenkomst of een kaderovereenkomst (bijv. de werkdruk van het verzorgend personeel verlichten, de intensiteit en de kwaliteit van de zorgverlening verhogen).

**‘BUURTBANEN’****§ 1. Dienstencheques (\*)**

*W. 20.07.2001 (ontwikkeling van buurtdiensten en -banen), gewijzigd door Programma-wet van 22.12.2003; KB 12.12.2001;*

**1398.**

Het systeem van de dienstencheques streeft ernaar de ontwikkeling van buurtdiensten en -banen te bevorderen. Volgens de huidige wetgeving gaat het om huishoudelijke hulp aan privépersonen, buiten de beroepsfeer:

- bij de gebruiker thuis: schoonmaken, wassen, strijken, verstelwerk doen aan strijkgoed, maaltijden bereiden;
- buiten de woonplaats van de gebruiker: boodschappen doen, strijken, het vervoer van personen met een verminderde mobiliteit.

Eén van de streefdoelen van het systeem is dat deze activiteiten, die vaak ‘in het zwart’ worden uitgeoefend, voortaan in een normaal arbeidskader verlopen.

Deze diensten worden geleverd door ondernemingen die een erkenning kregen van de RVA. Het kan gaan om zelfstandige werknemers, om handelsondernemingen, vennootschappen met een sociaal oogmerk, uitzendkantoren, vzw's, gemeenten, OCMW's of Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen (zie *hieronder*).

**1399.**

De gebruiker van de dienst sluit een overeenkomst af met de onderneming voor dienstencheques. Hij betaalt voor de dienstverlening met cheques die hij aankoopt bij het uitgiftebedrijf van de dienstencheques (momenteel Sodexo). Voor de gebruiker heeft deze cheque een kostprijs, die reglementair wordt vastgelegd. In principe kosten cheques 9 euro, voor de eerste 400 cheques die een volwassene bestelt of voor de 800 eerste cheques voor een gezin. Boven die hoeveelheid kosten ze 10 euro.

Elke cheque is goed voor één uur werk. De begunstigde geniet van een belastingkrediet van 30% van de waarde van de gebruikte cheques. De reglementering bepaalt een maximum aantal cheques per jaar: dit maximum bedraagt 500 cheques per persoon, en 1000 per gezin. Gehandicapte personen, ouders van een gehandicapt kind en eenoudergezinnen kunnen tot 2000 cheques bestellen. Er is geen gezinslimiet. Bovendien blijven deze mensen 9 euro betalen.

De RVA betaalt de onderneming voor dienstencheques een ‘terugbetalingswaarde’, die momenteel 22,04 euro bedraagt, met daarin de prijs betaald door de gebruiker, en een tussenkomst voor rekening van het federale budget, dat de loonkosten en andere lonen dekt, in overeenstemming met de dienstverlening.

De RVA betaalt het uitgiftebedrijf de kosten voor die dienstverlening terug.

**1400.**

De werknemer is via een arbeidsovereenkomst verbonden aan de onderneming voor dienstencheques. De bijzonderheden van deze overeenkomst in vergelijking met een gewone arbeidsovereenkomst werden toegelicht in Deel 2 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.



Er geldt geen bijzondere voorwaarde (inschrijving als werkzoekende, werkloosheid enz.) voor een aanwerving in het kader van de dienstencheques. Desgevallend opent de werknemer het recht op verminderde sociale bijdragen of een 'activering' van zijn sociale uitkering, volgens de gewone regels.

Er bestaat een 'Opleidingsfonds dienstencheques' dat de kosten voor de opleiding aan werknemers terugbetaalt aan de werkgever.

## **§ 2. Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen (PWA) (\*)**

*(KB 25.11.1991 (arbeidsreglementering), art. 79 en volgende; zie ook: Wetsbesluit 28.12.1944, art. 8 en 9; KB 10.06.1994; KB 17.12.1999 (begunstigden OCMW's); referenties in Deel 2: PWA-arbeidsovereenkomst)*

### **1401.**

De Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen (PWA), opgericht in 1987, zijn in zekere zin de voorlopers van het systeem van de 'dienstencheques'.

Aanvankelijk ging het om de mogelijkheid voor langdurig werklozen, die geen hoop meer koesterden om nog in het normale arbeidscircuit aan de slag te gaan, om 'kleine werkjes' uit te voeren zonder hun werkloosheidsuitkering te verliezen.

Het systeem werd nadien uitgebreid en verplicht gemaakt:

- alle gemeenten moesten een PWA oprichten;
- personen die al een zekere tijd werkloos waren, werden sowieso ingeschreven in het PWA van hun gemeente. In principe waren ze verplicht de werkaanbiedingen in dit kader te aanvaarden.

Het systeem vertoont verschillende overeenkomsten met dat van de 'dienstencheques':

- de werknemer wordt tewerkgesteld door een werkgever die optreedt als tussenpersoon met de eindgebruiker;
- de gebruiker betaalt de dienst met een cheque, die hij aankoopt bij een uitgifte-instelling. Hij geniet een fiscaal voordeel.

Maar er zijn ook belangrijke verschillen:

- het systeem is voorbehouden aan werklozen en leefloners;
  - het PWA wordt opgericht als een vzw, paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de gemeenteraad en plaatselijke sociale partners;
  - de werknemer wordt niet tewerkgesteld in het kader van een gewone arbeidsovereenkomst, maar in het kader van een 'PWA-arbeidsovereenkomst', die enkel de minimale regels van de arbeidswetgeving bevat (zie Deel 2);
  - het loon voor het PWA-werk is volledig cumuleerbaar met de werkloosheidsuitkering.
- Het aantal uren dat de werknemer PWA-werk mag doen, is wel beperkt.

Een tijdlang deed het PWA-systeem dienst als kader voor de 'Stadswachten', nu opgenomen in het Activa-systeem. De werknemers kunnen evenwel in het PWA-kader blijven als ze al vóór 2003 tewerkgesteld waren.

Vandaag is een deel van de PWA-activiteiten opgenomen in het systeem van de 'dienstencheques'. Als structuur kan het PWA trouwens erkend worden als onderneming voor dienstencheques.

Dat is het geval voor de huishoudelijke hulp aan huis, die vroeger een belangrijk deel uitmaakte van de LRB's. Sinds 1.07.2009 kunnen deze activiteiten enkel nog worden uitgevoerd in het PWA-kader als het gaat om werklozen die, op die datum, minstens 50 jaar oud waren of voor minstens 33% werkonbekwaam waren en tijdens de 18 voorgaande maanden al dergelijke activiteiten hadden uitgeoefend. Bovendien moesten ze op 1.03.2004 al voor het PWA werken, en de gebruiker moest al zijn ingeschreven voor dit type van activiteiten.

#### **1402.**

Het PWA-systeem is bedoeld voor volgende personen:

- uitkeringsgerechtigde volledige werklozen die minstens 2 jaar werkloos zijn (6 maanden als de werknemer minstens 45 jaar oud is), zijn sowieso ingeschreven in het PWA;
- kunnen zich vrijwillig inschrijven:
  - uitkeringsgerechtigde volledige werklozen die gedurende de 36 maanden voorafgaand aan hun inschrijving minstens 24 maanden van uitkeringen genoten;
  - leefloners of mensen die sociale hulp krijgen van het OCMW.

#### **1403.**

De voorlopige afwijkingen uit het vorige nummer uitgezonderd, zijn de activiteiten die in het PWA-kader mogelijk blijven:

- voor particulieren: klein tuinonderhoud; de opvang of begeleiding van kinderen, van zieke, bejaarde of gehandicapte personen; hulp bij de uitvoering van administratieve formaliteiten;
- voor plaatselijke overheden (gemeenten, OCMW): bepaalde tijdelijke of uitzonderlijke taken (bijv. hulp bij milieubescherming, het verkeer regelen bij het uitgaan van de school);
- voor niet-commerciële organisaties: bepaalde taken die normaal worden uitgevoerd door vrijwilligers (bijv. steward tijdens sportevenementen, onderhoud van sportvelden, hulp bij de organisatie van evenementen);
- voor scholen: bepaalde taken die normaal worden uitgevoerd door vrijwilligers (opvang van kinderen vóór of na school, hulp bij de begeleiding in schoolbussen);
- in de landbouwsector: seizoenswerk (bijv. zaaien, oogsten), met uitzondering van de bediening van machines en het gebruik van chemische producten;
- in de tuinbouwsector: alle activiteiten, met uitzondering van de teelt van paddenstoelen en de aanplanting of het onderhoud van parken en tuinen.

Het aantal werkuren dat men in PWA-verband mag verrichten, is beperkt tot 630 per jaar. Per maand mogen er niet meer dan 70 uur gepresteerd worden; als het gaat om huishoudelijk werk voor privépersonen, om hulp bij administratieve formaliteiten en om activiteiten voor de plaatselijke overheid of voor 'vzw's mogen er niet meer dan 45 uur per maand worden gepresteerd. Als de werknemer tewerkgesteld is in de land- of tuinbouw mag hij in totaal 150 uur werken; maar als hij ook andere activiteiten verricht, mag hij het quotum voor die activiteiten niet overschrijden. De minister van Werkgelegenheid kan, in dringende gevallen en in het algemeen belang, afwijkingen op deze bovengrenzen vaststellen.

## ANDERE DOELGERICHTE PROGRAMMA'S

### § 1. Startbaanovereenkomst

(Basisteksten: W. 24.12.1999; KB 30.03.2000 (2 teksten))

#### A. Principe

##### 1404.

De 'startbaanovereenkomst', soms 'Rosetta-plan' genoemd (naar de naam van de hoofdpersoon in een film van de gebroeders Dardenne over de integratiemoeilijkheden van een jonge werkloze) vervangt de vroegere 'jongerenstage'.

Het stelsel omvat twee luiken:

- de verplichting, voor de werkgever, om een zeker quotum van jongeren aan te werven met een startbaanovereenkomst;
- sociale bijdrageverlagingen.

In tegenstelling tot de vroegere jongerenstage is de startbaanovereenkomst geen specifieke overeenkomst. Het gaat ofwel om een arbeidsovereenkomst, ofwel om een leerovereenkomst, ofwel om een inschakelings- of opleidingsovereenkomst. De specificiteiten waarin ze voorziet in vergelijking met de gewone arbeidswetgeving werden in Deel 2 reeds uiteengezet. De overeenkomst kent geen minimum- of maximumduur: ze kan lopen zolang de jongere geen 26 is.

Hierna lichten wij de essentiële principes van de aanwervingsplicht toe. Wat het luik 'bijdrageverlagingen' betreft, kan de werkgever onder meer de verlaging wegens een 'jongerenaanwervingsplan' genieten onder de in de vorige fiche bepaalde voorwaarden. Hierbij dient genoteerd dat de werknemerscategorieën die voor de aanwervingsplicht in aanmerking komen ruimer zijn dan de categorieën die recht geven op de bijdrageverlagingen.

Deze laatste worden maar toegekend wanneer de werkgever zich kwijt van zijn aanwervingsplicht, maar worden ook toegekend wanneer de aanwerving buiten het kader van deze verplichting wordt verricht.

#### B. Aanwervingsplicht

##### 1405.

De ondernemingen met meer dan 50 werknemers zijn verplicht minstens 3% jongeren van minder dan 26 jaar tewerk te stellen met een startbaanovereenkomst.

Voor de overheidsbedrijven en de ondernemingen van de non profit-sector wordt dit quotum teruggebracht tot 1,5%.

De gehandicapte of allochtone werknemers, alsook de jongeren in een regeling van alternerend werk en leren, tellen dubbel voor de naleving van dit quotum.

**1406.**

Van deze verplichting kunnen worden vrijgesteld:

- de werkgevers in moeilijkheden;
- de werkgevers die hun personeelsbestand geleidelijk verminderen;
- de werkgevers die een verbintenis tot schepping van bijkomende werkgelegenheid aangaan bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg;
- de werkgevers van sectoren waarvan de minister, na advies van het Beheerscomité van de RVA, erkent dat ze een redelijke inspanning hebben geleverd voor de werkgelegenheid.

## **§ 2. Tewerkstellingsbevordering voor risicogroepen**

---

**1407.**

Sinds 1989 voorzien de interprofessionele akkoorden die tussen de sociale partners onderhandeld werden in een inspanning van de bedrijven om de werkgelegenheid van risicogroepen te bevorderen.

Het interprofessioneel akkoord 2007-2008 ging op die ingeslagen weg verder, en spoorde de sectoren ertoe aan hun actie nog meer op risicogroepen toe te spitsen en een diversiteitsbeleid te voeren.

Die inspanning vindt zijn beslag in een cao die op sectoraal of ondernemingsniveau wordt afgesloten.

De werkgevers moeten een bijdrage van 0,10% betalen op het loon van de werknemers die niet onder het toepassingsveld van dergelijke cao vallen. Die bijdrage wordt geïnd door de RSZ, en de opbrengst ervan wordt doorgestort aan het Tewerkstellingsfonds binnen de FOD Werkgelegenheid.

**1408.**

Om de begeleiding en de actieve opvolging van werklozen te garanderen, is er op 30.04.2004 een samenwerkingsakkoord ondertekend tussen de federale Staat en de Gewesten. Om de initiatieven ter zake te financieren, is er een werkgeversbijdrage van 0,05% ingevoerd. Die bijdrage wordt geïnd door de RSZ.

## **§ 3. Werkbonus**

---

**1409.**

De werkbonus is een persoonlijke bijdragevermindering voor werknemers met lage lonen, om op die manier hun nettoloon op te krikken (en dus het verschil tussen het loon en de sociale uitkeringen te vergroten) zonder evenwel de brutoloonlast voor de werkgever te verhogen. De benaming 'werkbonus' is het resultaat van een wijziging die op 1.01.2005 is doorgevoerd aan een systeem dat sinds 2000 van toepassing was. De sociale partners hadden het idee van een lastenverlaging op de lage lonen gesuggereerd in het interprofessioneel akkoord 1999-2000. Daarin werd echter een verlaging van de personenbelasting geopperd in plaats van een vermindering van de RSZ-bijdrage.

**1410.**

Het stelsel is van toepassing op alle werknemers, van zowel de privé- als de openbare sector, die een persoonlijke 'volledige' bijdrage van 13,07% betalen. Het is dus niet van toepassing op werknemers die slechts gedeeltelijk aan de sociale zekerheid zijn onderworpen, met name vastbenoemde ambtenaren, leerlingen, enz.

**1411.**

Het stelsel is van toepassing op werknemers van wie het brutoloon niet meer bedraagt 2.385,41 euro per maand. Het stelsel is zo opgevat dat werknemers van wie het brutoloon niet meer bedraagt dan 1.501,82 euro geen bijdrage hoeven te betalen. De vermindering verloopt degressief en dooft helemaal uit op het moment dat het loon de bovengrens bereikt.

Bedienden (loonschijven en verminderingsbedragen vanaf 1.01.2014, privésector)	
S (refertemaandloon aan 100% in euro)	Vermindering (basisbedrag in euro)
$\leq 1.501,82$	183,97
$> 1.501,82$ en $\leq 2.385,41$	$183,97 - (0,2082 \times (S - 1.501,82))$
$> 2.385,41$	0

Arbeiders (loonschijven en verminderingsbedragen vanaf 1.01.2014, privésector)	
S (refertemaandloon aan 100% in euro)	Vermindering (basisbedrag in euro)
$\leq 1.501,82$	198,69
$> 1.501,82$ en $\leq 2.385,41$	$198,69 - (0,2249 \times (S - 1.501,82))$
$> 2.385,41$	0

**1412.**

Voor de berekening van de vermindering wordt rekening gehouden met alle aan de RSZ onderworpen lonen. Er wordt dus geen rekening gehouden met voordelen die niet aan de RSZ onderworpen zijn, met name maaltijdcheques. Er wordt evenmin rekening gehouden met opzeggingsvergoedingen, met eindejaarspremies (indien die het normaal maandloon niet overschrijden) en met vergoedingen voor uren die niet als arbeidstijd tellen (zoals bijvoorbeeld de 'verbindingsuren' in de transportsector).

**1413.**

De vermelde bedragen zijn van toepassing op voltijds tewerkgestelde werknemers met volledige prestaties. Voor deeltijds tewerkgestelde werknemers en voor werknemers met onvolledige prestaties (bijvoorbeeld uitzendkrachten en werknemers die voor een korte periode in dienst worden genomen) worden ze verminderd op grond van het arbeidsstelsel.

**1414.**

De werkgever past de vermindering rechtstreeks toe op het moment dat hij het loon betaalt. Voor werknemers die per kortere termijn dan een maand worden betaald (wat in principe het geval is voor arbeiders), wordt de vermindering toegepast bij de laatste betaling van de maand.

**1415.**

De vermindering van de RSZ-bijdrage heeft tot gevolg dat het belastbaar inkomen van de werknemer stijgt. De nettowinst voor de werknemer ligt dus lager dan de brutowinst die uit de tabel blijkt. Het jaarlijks netto voordeel hangt bijgevolg af van de vele andere factoren die een rol spelen bij de inkomensbelasting. Het nettoloon dat maandelijks wordt betaald, is afhankelijk van de parameters die de bedrijfsvoorheffing beïnvloeden, d.w.z. voornamelijk het aantal personen ten laste.

## § 4. Herstructurering van ondernemingen

---

*(Programmawet 22.12.2003; KB 16.07.2004)*

### **1416.**

Er werden verschillende maatregelen uitgewerkt voor de bevordering van de beroepsreclassering van werknemers die werden ontslagen in het kader van een herstructurering. In Deel 2 bespraken we de maatregelen die rechtstreeks betrekking hebben op de werknemers: de oprichting van tewerkstellingscellen, met inbegrip, in bepaalde gevallen, van de tussenkomst van de RVA in de outplacementkosten.

Er zijn trouwens twee verminderingen van sociale bijdragen:

- een vermindering van de persoonlijke bijdrage van de werknemer, goed voor 133,33 euro per maand (voor voltijdse werknemers), gedurende maximaal 3 trimesters;
- een vermindering van de werkgeversbijdrage.

Die maatregelen, ingevoerd sinds 2004, werden uitgewerkt in het kader van tewerkstellingsmaatregelen tijdens de crisis.

### **1417.**

Het feit dat de werknemer het recht op die voordelen opent, wordt bevestigd door een 'verminderingskaart herstructurering' die de RVA overhandigt aan werknemers die werden ontslagen in het kader van een herstructurering, een sluiting, een vereffening of een faillissement, en die zijn ingeschreven in een tewerkstellingscel. Die kaart bevestigt ook de geldigheidsduur. In het geval van een herstructurering is de kaart geldig vanaf de aankondiging van het collectieve ontslag tot 12 maanden na de inschrijving in de tewerkstellingscel. In het geval van een sluiting, faillissement of vereffening heeft ze een duur van 6 maanden vanaf de verbreking van de arbeidsovereenkomst.

## DIVERSE GEWESTELIJKE VOORZIENINGEN

### § 1. Wallonië

#### 1418.

Het Waalse Gewest betaalt via de FOREM een 'opleidingscheque' die tegemoetkomt in de opleidingskosten, bij een erkende operator, van een werkzoekende die in dienst wordt genomen door een kmo of door een uitzendbedrijf, of die zich vestigt als zelfstandige of als medewerker van een zelfstandige (*Waals Decreet 10.04.2003; Uitvoeringsbesluit*).

#### 1419.

Het Waalse Gewest betaalt kleine ondernemingen die bijkomend personeel in dienst nemen een werkbonus van 5000 euro voor de eerste betrekking en 3.250 euro voor iedere volgende betrekking.

### § 2. Vlaanderen

#### A. Aanmoedigingspremies

(Besluit Vlaamse regering 14.12.2001)

#### 1420.

De aanmoedigingspremies zijn uitkeringen van de Vlaamse overheid (ministerie Vlaamse Gemeenschap, afdeling Tewerkstelling) aan werknemers die in Vlaanderen zijn tewerkgesteld, en in bepaalde omstandigheden hun loopbaan onderbreken of hun arbeidsduur verminderen.

Hierna bespreken we de regeling voor de privésector. Voor de (Vlaamse) overheidssector, inclusief het onderwijs, alsook voor de (Vlaamse) non-profitsector, zijn er bijzondere stelsels. Voor het bedrag van de premies, zie de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving, rubriek 'Loopbaanonderbreking'.

Meer details over de Vlaamse aanmoedigingspremies vind je in een ACV-brochure die in elk ACV-dienstencentrum te verkrijgen is of op de ACV-websites [www.acv-online.be](http://www.acv-online.be) en [www.tijdkrediet.be](http://www.tijdkrediet.be).

#### 1421.

Twee soorten omstandigheden komen in aanmerking voor aanmoedigingspremies:

- arbeidsduurvermindering (ADV inclusief deeltijdse arbeid) in bedrijven in herstructurering of in moeilijkheden, ter voorkoming van collectief ontslag;
- loopbaanonderbreking of deeltijdse arbeid in het kader van het 'zorgkrediet' of het 'opleidingskrediet'; in dit kader zijn de aanmoedigingspremies aanvullingen op de federale onderbrekingsuitkeringen bij tijdkrediet of bij de zogenaamde thematische verloven (zie Fiche 5 'De loopbaan onderbreken' in Deel 2 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

#### **1422.**

De premie voor werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering is vooreerst afhankelijk van de voorwaarde dat een arbeidstijdverkorting met minstens 10% (eventueel deeltijdse arbeid) in een collectief akkoord is neergelegd bij de federale overheidsdienst WASO (ministerie van arbeid). Ze betreft enkel werknemers die vóór de ADV minstens 60% werkten, en in het kader van de ADV nog minstens halftijds werken. De premie wordt gedurende maximaal 2 jaar toegekend. De werknemer kan geen ander werk uitoefenen, behalve zelfstandige nevenactiviteiten die reeds 1 jaar vóór de ADV waren uitgeoefend.

#### **1423.**

‘Zorgkrediet’ betreft de zorg voor kinderen tot de leeftijd van 7 jaar (11 als het kind gehandicapt is), de bijsland of verzorging van de moeder of de vader wanneer zij meer dan 70 jaar oud zijn, de verzorging van een zwaar ziek familielid en palliatieve zorg aan een stervende persoon. De werknemer moet tijdskrediet of thematisch verlof (federale regeling) verkregen hebben.

Daarbij moet er wel sprake zijn van een akkoord van de werkgever (op niveau van sector of bedrijf) waarin premies zorgkrediet mogelijk worden gemaakt. Deze voorwaarde geldt niet als het gaat om:

- ouderschapsverlof;
- ‘thematisch verlof’ of tijdskrediet voor palliatieve zorg of medische bijsland.

De maximale duur van het ‘zorgkrediet’ is 1 jaar over de volledige loopbaan.

#### **1424.**

Het ‘opleidingskrediet’ betreft werknemers die tijdskrediet opnemen om een erkende opleiding te volgen. Ook hier geldt dat er een akkoord moet zijn van de werkgever (op niveau van sector of bedrijf) dat opleidingskrediet mogelijk maakt. Deze voorwaarde geldt niet voor tweedekansonderwijs.

De maximale duur van het ‘opleidingskrediet’ is 2 jaar over de volledige loopbaan (2,5 jaar als de werknemer 20 jaar beroepsloopbaan heeft). Er is geen specifieke beperking in duur (zolang de werknemer recht heeft op tijdskrediet) voor tweedekansonderwijs en opleidingen tot knelpuntberoepen.

## **B. Andere maatregelen**

#### **1425.**

Het Vlaamse Gewest betaalt via de VDAB ‘opleidingscheques’ aan werknemers die in Vlaanderen of Brussel gedomicilieerd zijn en die bij een erkende opleidingsoperator een opleiding volgen, loopbaanadvies inwinnen of hun verworven competenties laten meten. De cheque wordt gekocht bij een uitgeefbedrijf (Sodexo) en dient om de operator de rechtstreekse opleidingskosten te betalen (inschrijvingsrecht, opleidingsmateriaal, tests...); de onrechtstreekse kosten, zoals reiskosten en kinderopvang, komen niet in aanmerking. De gebruiker betaalt de helft van de nominale waarde, de andere helft is ten laste van het Gewest. De werknemer moet de opleiding volgen in zijn vrije tijd of in het kader van een opleidingsverlof (betaald educatief verlof, enz...). Na de aankoop van de cheques controleert de VDAB of de voorwaarden voor de toekenning vervuld waren. Indien dat niet het geval is, worden de cheques terugbetaald. Dat geldt ook indien de opleiding geannuleerd wordt, in geval van ziekte of overlijden of andere gevallen van overmacht.



**1426.**

Het Vlaamse Gewest betaalt via de VDAB een zogenaamde 'premie 50+', wanneer een werkgever een werkloze vijftigplusser aanwerft met een contract van onbepaalde duur. De werkgever krijgt gedurende één jaar (4 kwartalen) of twee jaar (8 kwartalen) elke kwartaal (= 3 maanden) een premie. De premie dekt, afhankelijk van leeftijd en werkloosheidsduur, 30 à 50% van de loonkost.

## **§ 3. Brussel**

**1427.**

Het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest betaalt via Actiris:

- 'taalcheques' die werkzoekenden die door een werkgever in dienst worden genomen of die zich als zelfstandige vestigen toelaten een individuele talenopleiding te volgen; de 'taalcheques voor jongeren' bieden werkzoekenden jonger dan 30 jaar en die op zoek zijn naar hun eerste baan hetzelfde voordeel aan;
- de 'opleidingscheques' willen werkzoekenden een bijkomende technische of algemene opleiding bieden;
- de 'ICT-cheques' (informatie & communicatietechnologie) geven werkzoekenden die door een werkgever in dienst worden genomen de mogelijkheid om hun bureautica- of internetopleiding te voltooien.

**1428.**

Het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest betaalt via Actiris een 'beroepsoverstappremie' (niet te verwarren met de doorstromingsprogramma's, die elders in deze fiche worden besproken) aan 'kmo's die werkzoekenden in dienst nemen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur die voortvloeit uit een beroepsopleiding van Bruxelles-formation of van de VDAB. In dergelijk geval kan de premie gecombineerd worden met een startbaanpremie. Ze bedraagt 500 of 250 euro per maand, naargelang het beroepsprofiel van de werkzoekende.

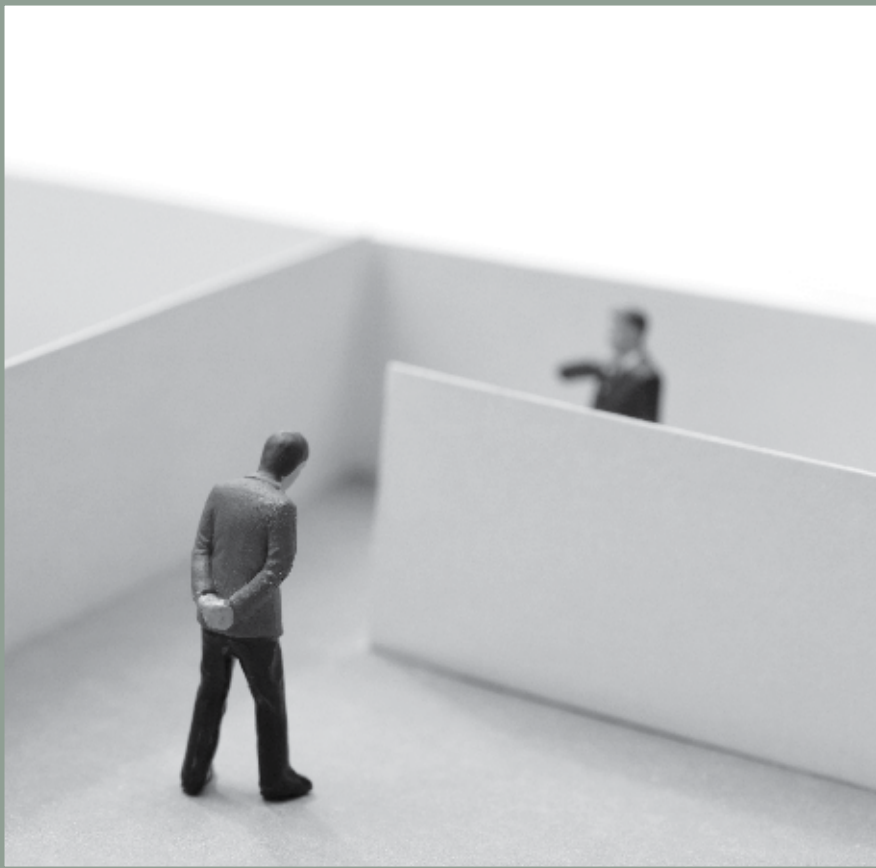
**1429.**

De werkzoekenden die zich in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest domiciliëren om er een bezoldigde betrekking te aanvaarden, kunnen genieten van een tegemoetkoming in hun verhuiskosten.

# V



## V Hoe uw rechten verdedigen ?



In dit deel geven we een beknopt overzicht van de regels die je kunt inroepen om je rechten gerechtelijk te laten gelden. Enerzijds gaat het om de geldende termijnen. Anderzijds gaat het om bepaalde elementen van de gerechtelijke procedure. We beperken ons tot de gewone procedure voor de arbeidsrechtbanken. De procedure voor andere rechtbanken vertoont al dan niet sterke verschillen. Dat geldt ook voor de procedure in bepaalde bijzondere zaken (bescherming van afgevaardigden, sociale verkiezingen, discriminatie, enz...)

# BINNEN WELKE TERMIJN MOET MEN ZIJN RECHTEN DOEN GELDEN?

## § 1. Verjaringstermijn

### 1430.

Op het vlak van de arbeidsovereenkomsten en voor arbeidsongevallen en kinderbijslag moet men vooral op de verjaringstermijn letten. Deze kan verschillend zijn naargelang de aard van het geschil.

Wij vermelden hier de meest gebruikelijke termijnen.

### 1431.

Op het vlak van de arbeidsovereenkomsten bedraagt de verjaringstermijn normaal vijf jaar na de feiten waarop men zich voor de vordering beroept, maar ten hoogste een jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor sommige overtredingen van de arbeidswetgeving die strafrechtelijk worden gestraft, kan tijdens een langere termijn herstel worden gevraagd: vijf jaar na de feiten die de vordering rechtvaardigen. Deze termijn kan bijvoorbeeld worden ingeroepen voor de betaling van het vakantiegeld van een bediende, van een feestdag, van regularisaties van loon.

De normale termijn is dan weer van toepassing voor de betaling van een verbrekingsvergoeding (bijvoorbeeld als u een dringende reden voor ontslag betwist).

### 1432.

Wat betreft het vakantiegeld voor arbeiders bedraagt de termijn drie jaar vanaf het einde van het vakantiedienstjaar (m.a.w. twee jaar vanaf het einde van het jaar waarin het geld moest worden betaald).

### 1433.

Voor arbeidsongevallen bedraagt de verjaringstermijn drie jaar. Om de herziening van de arbeidsongeschiktheidsvergoedingen te vragen, bestaat er een specifieke termijn die de herzieningstermijn wordt genoemd.

### 1434.

Op het vlak van de kinderbijslag bedraagt de verjaringstermijn vijf jaar.

## § 2. Termijnen voor rechtsmiddelen

### 1435.

In de andere takken van de sociale zekerheid, met inbegrip van de beroepsziekten, en in de bijstandsregelingen is de vordering er haast altijd op gericht om een administratieve beslissing aan te vechten. Voor dergelijke betwistingen geldt een specifieke termijn. Inzake werkloosheid, ziekteverzekering, pensioen, leefloon, OCMW-hulpverlening en tegemoetkomingen voor mindervaliden, is de termijn 3 maanden. Inzake beroepsziekten is de termijn 1 jaar. Conform het Handvest van de sociaal verzekerde moet bij administratieve beslissing de termijn die van toepassing is, worden meegedeeld. Anders loopt de termijn niet.

**1436.**

Deze termijnen beginnen normaal gesproken te lopen bij de kennisgeving van de administratieve beslissing.

De beslissing wordt geacht ter kennis te zijn gebracht wanneer de postbode ze overhandigt of wanneer hij het bericht van aanbieding van de aangetekende zending in je brievenbus stopt. In de praktijk gaat men ervan uit dat deze zending is aangeboden de dag na de afgifte van de aangetekende zending, tenzij je bewijst dat het later is gebeurd. Om betwistingen te vermijden is het ten eerste aan te bevelen om rekening te houden met de verzendingsdatum van de brief, die op de poststempel staat.

## VOOR HET INLEIDEN VAN DE ZAAK...

### S 1. Moet je worden bijgestaan door een advocaat?

**1437.**

Voor de arbeidsrechtbank kan de werknemer ofwel in persoon, ofwel door de tussenpersoon van een lid van zijn familie verschijnen. Het is dus niet wettelijk verplicht om je te laten bijstaan door een beroepsjurist. De rechter kan wel de bijstand door een advocaat bevelen als hij meent dat de rechtzoekende niet in staat is om 'zijn zaak met de vereiste betamelijkheid of met de nodige duidelijkheid te bespreken'.

Hoewel niet wettelijk verplicht, als je je laat bijstaan door een professional vergroot je aanzienlijk je kansen op een efficiënte verdediging:

- de gerechtelijke procedure is vrij complex. De uitleg hierna wil meer inzicht geven in het systeem, en de contacten met de gerechtelijke administratie of het gerechtelijk milieu vergemakkelijken. Het is geen handboek dat in alle situaties bruikbaar is;
- het zou kunnen dat de oplossing van de zaak ingewikkelde juridische redeneringen noodzaakt, waarvoor de tussenkomst van een 'vakman' onontbeerlijk is;
- in het algemeen leert de ervaring dat men zelden een goede pleiter van zijn eigen zaak is. In tegenstelling tot wat men dikwijls denkt, is het niet altijd efficiënt om aan de rechter alle details van de zaak te vertellen. Eerder moet men een selectie maken van de relevante argumenten.

De rechtzoekende kan steeds bijgestaan of vertegenwoordigd worden door een advocaat. Voor de arbeidsrechtbank kan hij ook vertegenwoordigd worden door de afgevaardigde van een representatieve werknemersorganisatie, met andere woorden door een syndicale volmachtdrager. Bij het ACV maken de syndicale volmachtdragers deel uit van de rechtskundige diensten. De leden van het ACV worden gratis verdedigd door deze diensten.

In sommige materies (OCMW, mindervaliden), kan de persoon ook vertegenwoordigd worden door de afgevaardigde van een vereniging die in de verdediging van de betrokken personen actief is.

### S 2. Welke rechtbank is bevoegd?

**1438.**

Voor geschillen die betrekking hebben op de arbeidsovereenkomst is de rechtbank van de arbeidsplaats bevoegd. Als het werk verricht wordt in de woonplaats of in de zetel van de werkgever, is de rechtbank van die plaats dus bevoegd. In de andere gevallen is de rechtbank van de fabriek, de werkplaats, het bijkantoor, de winkel, de administratieve vestiging, enz. waar het werk verricht wordt, bevoegd.

**1439.**

Voor geschillen die betrekking hebben op de sociale zekerheid, hierin begrepen arbeidsongeval, beroepsziekte en bijstand, is de rechtbank van de woonplaats van de sociaal verzekerde bevoegd.

**1440.**

Als de zaak voor een onbevoegde rechtbank gebracht wordt, wordt ze niet meteen verworpen. De rechtbank zal zich onbevoegd verklaren en de rechtzoekende naar de bevoegde rechtbank verwijzen. De rechtzoekende zal dus tijd verloren hebben en nutteloze kosten hebben gemaakt, maar zal er geen ander nadeel van ondervinden. Deze regel geldt alleen als de zaak tot de bevoegdheid van een gerecht van de Belgische rechterlijke orde hoort. Als ze tot de bevoegdheid van een administratief gerecht behoort (bijvoorbeeld de Raad van State), kan de rechtbank de vordering alleen maar verwerpen. Dat is ook het geval als het tot de bevoegdheid van een buitenlands gerecht behoort.

De bevoegdheid van de rechtbank kan gevolgen hebben voor de toepassing van de wetgeving op het gebruik van de talen, zoals verder vermeld. Als de rechtbank de zaak naar een rechtbank van de andere taalrol moet verwijzen, zal het verwijzingsvonnis niet volstaan om de zaak verder te zetten: men zal een nieuwe aanvraag in de taal van de bevoegde rechtbank moeten indienen.

### **§ 3. In welke taal verloopt de procedure?**

**1441.**

De taal van de rechtspleging wordt bepaald door de plaats waar de rechtbank die de zaak behandelt, gevestigd is. De rechtspleging gebeurt in het Nederlands voor de rechtbanken van het Nederlandse taalgebied en in het Frans voor de rechtbanken van het Franstalige taalgebied. In Eupen gebeurt de rechtspleging in het Duits. De regels zijn wat complexer in Brussel, omdat de rechtbank daar bevoegd is zowel voor het tweetalig arrondissement Brussel-Hoofdstad als voor het Nederlandstalige arrondissement Halle-Vilvoorde (met inbegrip van de faciliteitengemeenten). Voor meer inlichtingen, wend je je tot de griffie van het gerecht.

Indien alle partijen ermee instemmen, kan een zaak worden verwezen naar een gerecht van een andere taalrol.

**1442.**

Ongeacht de taal van de rechtspleging moeten de handelingen die in een eentalig taalgebied moeten worden betekend of ter kennis gegeven, voorzien zijn van een vertaling in de taal van dat gebied. Indien je bijvoorbeeld in Antwerpen woont en een geschil hebt met een verzekeringsmaatschappij waarvan de zetel in Luik ligt, zal de zaak in Antwerpen in het Nederlands worden behandeld. Maar de dagvaarding die moet worden betekend op de zetel van de maatschappij zal moeten worden voorzien van een vertaling in het Frans.

**1443.**

Handelingen die strijdig zijn met de taalwetgeving zijn nietig. Een vordering die wordt ingesteld in het Frans voor een gerecht in Vlaanderen is dus onontvankelijk. Wel worden de verjaringstermijnen en de andere proceduretermijnen geldig gestuit door een op die grond nietig verklaarde handeling.

**1444.**

Verder heeft de wetgeving op het taalgebruik eigenlijk alleen betrekking op de proces-handelingen.

Een partij die in persoon verschijnt, heeft het recht de taal van zijn keuze te gebruiken (die trouwens geen officiële landstaal moet zijn) voor zijn 'beweringen en verklaringen'. Als de rechter deze taal niet begrijpt, dan doet hij voor rekening van de staat een beroep op een vertaler.

Zo moet de rechter ook rekening houden met stukken en documenten (bewijzen, uittreksels uit juridische werken, enz.) in een andere taal dan die van de rechtspleging. Als hij ze niet begrijpt, moet hij de vertaling ervan gelasten. De kosten van deze vertaling maken deel uit van de gerechtskosten.

**1445.**

Overeenkomstig de Europese verordeningen over sociale zekerheid mogen de overnemen van de Europese Unie in zaken die betrekking hebben op sociale zekerheid voor de overheden van een lidstaat (met inbegrip van de rechtbanken) de taal van hun keuze gebruiken, tenminste als het om één van de officiële talen van de Unie gaat. Volgens de huidige rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie slaat deze regel echter alleen op werknemers die zich van één lidstaat naar een andere verplaatsen. De regel heeft bijvoorbeeld geen betrekking op Belgen die een andere taal gebruiken dan die van het gebied waar zij wonen of gaan werken.

## **§ 4. Hoeveel kost een procedure?**

---

**1446.**

In zaken die de tussenkomst van een deurwaarder vergen, moet de partij die zich tot hem wendt de kosten van de akte voorschieten. Deze omvatten de erelonen van de deurwaarder en bepaalde belastingen. De reglementering heeft alles nauwkeurig bepaald. Het werk van de deurwaarder bestaat er vooral in de akte aan de tegenpartij te bezorgen, zodat de kosten schommelen naargelang deze mededeling in het arrondissement van de deurwaarder gebeurt, of in een ander arrondissement (of zelfs in het buitenland). Meestal moet men op 75 à 100 euro rekenen.

Het verzoekschrift inzake sociale zekerheid kost niets... behalve de prijs van de aangetekende zending, tenminste als het aangetekend wordt verstuurd.

**1447.**

Als een partij wordt verdedigd door een advocaat, kan zij een rechtsplegingsvergoeding eisen, die geacht wordt een deel van het ereloon van die advocaat te dekken; het tarief van deze vergoeding wordt vastgesteld door de reglementering. Een wet die sinds 1.01.2008 van kracht is, voorziet in een aanzienlijke verhoging van deze schadevergoeding. Het ACV is van oordeel dat deze verhoging de rechtstoegang aantast van de partijen die financieel het meest kwetsbaar zijn. Bovendien is het discriminerend dat de partijen die verdedigd worden door een advocaat een rechtsplegingsvergoeding ontvangen, en zij die door een vakbondsafgevaardigde verdedigd worden niet. Bepaalde processen vergen immers technische ondersteuning (bijvoorbeeld medische verslagen), maar daarover stipuleert de wet niets. Het ACV en de andere vakbonden hebben bij het Grondwettelijk Hof en bij de Raad van State tegen deze wet beroep aangetekend. Het beroep voor het Grondwettelijk Hof werd helaas verworpen (*arrest van 18.12.2008*).

De rechtspleging kan nog andere kosten met zich meebrengen, bijvoorbeeld het ereloon van een deskundige of de kosten voor de betekening en de tenuitvoerlegging van het vonnis.

**1448.**

Doorgaans zijn de gerechtskosten voor rekening van de partij die het proces verliest. Deze regel geldt met name voor zaken omtrent arbeidsovereenkomsten.

In zaken van sociale zekerheid, met inbegrip van arbeidsongevallen en beroepsziekten, OCMW's (maatschappelijke hulp en leefloon) en uitkeringen voor gehandicapten,



zijn de kosten normaliter voor rekening van het organisme dat belast is met de regelgeving: de RVA, het ziekenfonds (of het RIZIV, als de betwiste beslissing door het RIZIV werd genomen), de Dienst voor Pensioenen, de Kinderbijslagkas, de arbeidsongevallenverzekeraar, het Fonds voor Beroepsziekten, het OCMW, enz.

De kosten zijn echter voor rekening van de werknemer bij een 'tergend en roekeloos geding', d.w.z. bij misbruik van het recht om naar de rechter te stappen.

Deze regels betreffen natuurlijk de uiteindelijke betaling van de kosten. Voordat de rechter uitspraak doet over deze betaling, moet de belanghebbende partij ze vaak voorschieten. Dat geldt bijvoorbeeld voor deurwaarderskosten.

## **§ 5. Proces, verzoening, bemiddeling?**

### **1449.**

Een geding heeft als doel een betwisting door de rechter te laten beslechten. Het is niet de enige manier om een geschil op te lossen en zelden de beste manier. Dagdagelijks wordt de spreuk 'een slecht akkoord is beter dan een goed proces' bewaarheid. Het arbeidsrecht heeft deze realiteit goed ingezien: werknemers en werkgever kunnen gebruik maken van een brede waaier van instanties die geschillen proberen te voorkomen of op te lossen.

Wanneer een zaak voor de arbeidsrechtbank gebracht wordt, werden de kansen van verzoening doorgaans uitgeput. In sommige gevallen kan men dit betreuren. Het kan zijn dat de partijen, ondanks hun geschil, toch wensen te blijven samenwerken. Welnu, in sommige geschillen zijn de partijen willens nillens bijna verplicht te verbreken. Wanneer bijvoorbeeld een werknemer inroept dat een functiewijziging of een wijziging van de arbeidsvoorwaarden contractbreuk inhoudt. Sommige rechtzaken brengen, ongeacht het eindresultaat, heel wat commotie met zich mee; dit is vaak zo wanneer het gaat om pesterijen of seksuele intimidatie.

De wet, alsook sommige ervaringen binnen sommige arbeidsgerechten, pogen een minnelijke regeling van sommige geschillen aan te moedigen.

### **1450.**

Het Gerechtelijk Wetboek bepaalt dat in de zaken met betrekking tot de arbeidsovereenkomst de arbeidsrechtbank een poging moet doen om de partijen te verzoenen. In de praktijk beperkt deze poging zich meestal tot een formaliteit, en een stijf formule in het vonnis. De rechter zou overigens een risico nemen door zich te actief als bemiddelaar op te stellen: de partijen zouden hem kunnen verwijten reeds bevooroordeeld te zijn over de zaak! Om dit probleem op te lossen, hebben sommige arbeidsrechtbanken een kamer ingericht die zich enkel met verzoening bezig houdt.

### **1451.**

Een nieuwe wet moedigt ook de bemiddeling aan, hetzij op initiatief van de partijen, buiten gerechtelijke procedures, voor een erkende bemiddelaar, hetzij in het kader van een gerechtelijke procedure, op initiatief van de partijen of van de rechter – maar telkens met toestemming van de partijen – voor een erkende bemiddelaar of een andere persoon (zoals een kamer van de rechtbank) (*artikelen 1724 Ger. Wetb., ingevoerd door W. 21.02.2005, in voege vanaf 30.09.2005*).

## VERLOOP VAN HET PROCES

### § 1. Inleidende akte

#### A. Op het vlak van arbeid en arbeidsongevallen

##### 1452.

Er zijn twee geldige manieren om een procedure bij de arbeidsrechtbank in te leiden:

- a. een dagvaarding is een oproeping die wordt overgemaakt aan de verweerder via een gerechtsdeurwaarder (de kennisgeving van een akte door een gerechtsdeurwaarder noemen we een 'betekening'). De gerechtsdeurwaarder zorgt er over het algemeen voor dat de zaak op de rol van de rechtbank wordt ingeschreven. Hij staat eveneens in voor bepaalde controles, met name van de identiteit en het exacte adres van de betrokken partijen. De deurwaarder kan tevens de eigenlijke akte opstellen, maar dan wel op basis van een ontwerp dat werd voorbereid door de eiser of zijn verdediging.
- b. het verzoekschrift op tegenspraak bestaat uit een aangetekend verstuurd of bij de rechtbank neergelegde brief. De griffie schrijft de zaak in op de rol en roept de partijen op. Indien de verweerder een natuurlijke persoon is dan moet een getuigschrift van woonplaats of een uittreksel uit het bevolkingsregister bij het verzoekschrift worden gevoegd.

De dagvaarding en het verzoekschrift moeten minstens volgende zaken bevatten:

- de juiste gegevens van de partijen (naam en voornaam, of firmanaam, adres);
- het onderwerp van de vordering, d.w.z. 'wat' men vraagt aan de rechter (verbrekingsvergoeding, schadevergoeding, nietigverklaring van de dringende reden);
- een 'summiere uiteenzetting van de aangevoerde middelen', d.w.z. een uiteenzetting van de feiten en de redenen die het verzoek rechtvaardigen.

Omdat de kosten voor een deurwaarder worden vermeden is een verzoekschrift goedkoper dan een dagvaarding. Maar een dagvaarding biedt een grotere garantie, met name wanneer er onzekerheid bestaat over de naam of het adres van de verweerder. Beide manieren zijn juridisch geldig. Maar indien de eiser geen valabel motief heeft om het verzoekschrift te verkiezen, kunnen de dagvaardingskosten te zijner laste vallen, zelfs indien hij het proces zou winnen.

##### 1453.

De juiste aanduiding van de tegenpartij is een essentieel gegeven van het dossier. Het gebeurt dat ondernemingen een handelsnaam gebruiken die afwijkt van hun officiële juridische benaming. Sommige bedrijven zijn in meerdere juridische entiteiten gesplitst, met soms gelijkaardige benamingen. De benaming die op de arbeidsovereenkomst staat vermeld, kan gewijzigd zijn, bij voorbeeld als gevolg van een overdracht van onderneming. Al of niet ter goeder trouw, scheppen sommige werkgevers verwarring over hun benaming. Het is onontbeerlijk de meest precieze gegevens over te maken, en na te gaan of het ontwerp van dagvaarding of verzoekschrift de relevante gegevens bevat.

**1454.**

Een zaak kan ook worden ingeleid door vrijwillige verschijning van de partijen. Deze procedure veronderstelt dat de partijen het er ten minste over eens zijn te verschijnen, zelfs al bestaat er geen overeenstemming over de beslechting van het geschil. Deze procedure wordt soms gebruikt inzake arbeidsongevallen. In de andere materies komt ze vrij zelden voor.

## **B. Op het vlak van de sociale zekerheid**

**1455.**

In de geschillen van sociale zekerheid (ziekteverzekering, kinderbijslag, werkloosheid, pensioen), van mindervaliden of van OCMW (leefloon, maatschappelijke hulp), wordt de zaak ingeleid bij verzoekschrift.

Het verzoekschrift inzake sociale zekerheid moet niet worden verward met het verzoekschrift op tegenspraak, dat in de andere materies die de arbeidsrechtbank behandelt kan worden gebruikt. Terwijl dit laatste aan wel bepaalde vormvereisten moet beantwoorden, is dit niet het geval inzake sociale zekerheid. Opdat de rechtbank er rekening mee kan houden, volstaat het in principe dat het verzoekschrift 'bestaat':

- het is een geschrift: mondelinge verzoeken worden niet aanvaard; op de griffie van de arbeidsrechtbank zijn doorgaans wel formulieren beschikbaar met typeverzoekschriften die de rechtzoekende maar in te vullen en te tekenen heeft;
- het manifesteert de wil een betwisting aanhangig te maken;
- het bevat de gegevens die onontbeerlijk zijn om de rechtzoekende te identificeren, alsook de instelling van sociale zekerheid tegen welke de betwisting gevoerd wordt, alsook het voorwerp van de betwisting (bij voorbeeld de betwiste beslissing).

Om het verzoekschrift in te dienen, moet het bij de griffie neergelegd worden of aangetekend per post naar de griffie worden verstuurd.

Die formaliteiten zijn dus zeer eenvoudig, en zijn bedoeld om de toegang tot het gerecht te vergemakkelijken, ook voor wie niet bijgestaan wordt door een professional en geen bijzondere kennis heeft inzake redactie van juridische akten. Maar het is niet omdat de zaak geldig wordt ingediend dat ze daarom gewonnen is! De bedenking hierboven over het nut om bijgestaan of vertegenwoordigd te worden door een professional, geldt ook inzake sociale zekerheid!

## **§ 2. Verloop van de rechtspleging**

### **A. Inleiding van de zaak**

**1456.**

Voor zaken ingeleid bij dagvaarding of verzoekschrift op tegenspraak worden de partijen opgeroepen voor een terechtzitting die 'inleidende zitting' wordt genoemd. Indien er gebruik is gemaakt van een dagvaarding wordt de datum van de zitting op de akte zelf vermeld. Indien er gebruik is gemaakt van een verzoekschrift dan wordt de datum vermeld in de oproeping door de griffie.

In zaken van sociale zekerheid leidt de afgifte van het verzoekschrift eerst tot een onderzoek door de arbeidsauditeur, die kennis neemt van het administratieve dossier. Als dit onderzoek is afgelopen, worden de partijen door middel van een brief van de griffier opgeroepen voor de inleidende zitting.

## B. Uitwisseling van de conclusies

### 1457.

Als de zaak eenvoudig genoeg is, kan zij vanaf de inleidende zitting worden berecht. Dat gebeurt soms met een geschil in verband met de sociale zekerheid, doch slechts zelden in verband met arbeid.

In de meeste gevallen zal de zaak worden opgeschort (men zegt 'naar de rol verwezen') om de partijen de gelegenheid te bieden hun argumenten schriftelijk uit te wisselen.

### 1458.

Deze schriftelijke argumentatie noemt men 'besluiten'. De besluiten moeten ter griffie worden neergelegd en aan de tegenpartij (of aan haar advocaat) worden meegedeeld.

De termijn waarbinnen de partijen hun besluiten moeten neerleggen wordt bepaald door de rechter, in een verordening die binnen 6 weken na de inleidende zitting wordt uitgevaardigd, of volgens een planning die beide partijen aanvaard hebben en die de rechter bekrachtigd heeft. De partijen kunnen er echter mee instemmen dat de zaak eenvoudigweg naar de rol wordt verwezen zonder vaststelling van een termijn (dat kan bijvoorbeeld gebeuren als er uitzicht is op een akkoord om het geschil te beëindigen). In dat laatste geval kan elk van de partijen de rechter wel te allen tijde vragen een termijn vast te leggen.

## C. Pleidooien

### 1459.

Wanneer de argumenten zijn uitgewisseld, wordt de zaak naar een terechtzitting teruggeroepen om gepleit te worden. In principe wordt de datum van deze terechtzitting bepaald in de planning die de rechter heeft opgelegd of die de partijen zijn overeengekomen. De terechtzitting moet evenwel plaatsvinden binnen drie maanden nadat de eindbesluiten werden neergelegd.

In principe is die zitting beslissend: daar zullen de partijen of hun advocaten pleiten. In theorie zou men dat pleidooi als nutteloos kunnen beschouwen omdat de argumenten al schriftelijk zijn uitgewisseld bij besluiten. In de praktijk is het ten eerste aan te bevelen om de argumenten mondeling goed uiteen te zetten en uitsluitend voor technische problemen naar de conclusies te verwijzen, bijvoorbeeld voor de juridische referenties, de berekeningen, enz.

### 1460.

Denk er ook om dat een proces de zenuwen vaak zwaar op de proef stelt. Het gebeurt vaak dat de zaak niet op de geplande datum kan worden gepleit omdat een van de advocaten ziek is, verzuimd heeft over een belangrijk punt besluiten te nemen enz. De rechtbank kan een oogje in het zeil houden door misbruiken niet te dulden, maar verwacht geen wonderen!

### 1461.

Na de pleidooien worden de debatten gesloten. In bepaalde zaken verleent men het woord aan de arbeidsauditeur, die 'in naam van de wet' een advies uitbrengt. Dat geldt met name voor geschillen in verband met de uitkeringen sociale zekerheid en maatschappelijke hulp. Vreemd genoeg is dat niet het geval voor geschillen in verband met arbeidsongevallen en beroepsziekten.

## D. Vonnis

### 1462.

Na de sluiting van de debatten en – in voorkomend geval – na het advies van de arbeidsauditeur wordt de zaak ‘in beraad genomen’. Dat betekent dat de rechters die de rechtbank vormen, de beslissing die moet worden genomen, bespreken (meestal gebeurt dat meteen na de terechtzitting) en dat een van hen het vonnis zal opstellen (dat vergt meer tijd...). In principe wordt het vonnis uitgesproken binnen de maand na de sluiting van de debatten (de rechter kondigt normaliter de precieze datum aan bij het sluiten van de debatten).

### 1463.

In theorie wordt het vonnis uitgesproken in openbare terechtzitting. In de praktijk gebeurt dat alleen maar als een van de partijen er om vraagt en dat is zelden het geval. De griffie bezorgt de partijen een kopie van het vonnis. Het is veel beter op die manier kennis te nemen van de inhoud van het vonnis.

## E. Incidenten

### 1464.

Het vonnis betekent niet noodzakelijkerwijs dat de zaak is afgelopen. Het gebeurt dat het vonnis nog geen uitspraak doet over dat wat eigenlijk wordt gevraagd, maar dat het beslist het onderzoek van het dossier aan te vullen: getuigen horen, een deskundige aanstellen, een partij vragen een bepaald document over te maken enz.

In dat geval herbegint de procedure na het einde van deze onderzoeksmaatregel, zoals hierboven is uiteengezet: uitwisseling van de conclusies, verzoek tot bepaling van de rechtsdag, enz.

### 1465.

Het gebeurt ook dat de rechtbank vindt dat zij niet voldoende op de hoogte is van de standpunten van de partijen en de heropening van de debatten beveelt opdat de partijen een bepaald punt toelichten.

Tenslotte kan het vonnis ook het voorwerp van rechtsmiddelen zijn (zie §7).

## § 3. Rechtsmiddelen tegen vonnissen van de arbeidsrechtbank

### 1466

Als een van de partijen het niet eens is met het vonnis van de rechtbank, kan zij hoger beroep instellen bij het Arbeidshof.

De manier waarop het beroep moet worden ingesteld, hangt af van zaak tot zaak en ook van de wijze waarop de procedure zich voor de rechtbank heeft afgespeeld.

### 1467.

Als één van de partijen afwezig was tijdens de procedure voor de rechtbank, dan zal de rechtbank een vonnis ‘bij verstek’ uitspreken. Tegen een dergelijk vonnis kan de partij die verstek laat gaan, verzet aantekenen, wat betekent dat zij de rechtbank vraagt om de zaak opnieuw te beoordelen.

**1468.**

Het beroep en het verzet moeten binnen een termijn van één maand worden ingesteld. Inzake arbeidsovereenkomsten, arbeidsongevallen en beroepsziekten begint deze termijn te lopen bij de betekening van het vonnis, d.w.z. de mededeling ervan aan de tegenpartij door een gerechtsdeurwaarder. Deze betekening gebeurt op vraag van de belanghebbende partij. In de praktijk worden vele vonnissen niet of pas lang na de uitspraak betekend. In die gevallen blijven verzet en beroep mogelijk.

Inzake sociale zekerheid (werkloosheid, ziekteverzekering, pensioenen, kinderbijslag), OCMW's (leefloon, maatschappelijke hulp) en uitkeringen voor gehandicapten begint de termijn te lopen bij de kennisgeving van het vonnis door de griffie. Deze kennisgeving gebeurt met een aangetekende brief in de dagen die volgen op de uitspraak van het vonnis.

**1469.**

Als een partij meent dat het Arbeidshof de wet heeft geschonden, dan kan zij zich in Cassatie voorzien. Deze voorziening moet verplicht worden ondertekend door een advocaat bij het Hof van Cassatie, die alleen gemachtigd is de partijen tijdens de rechtspleging te vertegenwoordigen. In tegenstelling met wat er voor de arbeidsgerechten gebeurt, is het niet mogelijk in persoon te verschijnen voor het Hof van Cassatie en evenmin zich te laten vertegenwoordigen door een familielid, een vakbondsafgevaardigde en zelfs niet door een gewone advocaat. Het opstellen van een voorziening in Cassatie is trouwens onderworpen aan zeer bijzondere vormvereisten.

**1470.**

Er bestaan nog andere 'buitengewone' rechtsmiddelen (derdenverzet, verhaal op de rechter, herroeping van gewijsde) die niet binnen het kader van deze inleiding vallen.

## **§ 4. Tenuitvoerlegging van de vonnissen**

**1471.**

Als het vonnis niet vrijwillig wordt uitgevoerd, dan kan het gedwongen ten uitvoer worden gelegd. De gedwongen tenuitvoerlegging gebeurt niet op initiatief van de rechtbank of van de staat: zij moet worden geëist door de belanghebbende partij.

Daartoe mag het vonnis niet meer vatbaar zijn voor hoger beroep of voor verzet. Zoals gezegd veronderstelt dat normaal gesproken dat het vonnis is betekend aan de tegenpartij. Het gebeurt echter dat de rechter de voorlopige tenuitvoerlegging van het vonnis beveelt; dat is bijvoorbeeld het geval in zaken die voldoende duidelijk zijn, zodat men mag aannemen dat de enige bedoeling van hoger beroep of verzet is om de zaak te rekken.

Het volstaat trouwens niet de deurwaarder om het even welk afschrift van het vonnis te bezorgen (bijvoorbeeld de kopie die men na de uitspraak van de griffie heeft gekregen). Het moet om een 'uitgifte' gaan, d.w.z. een kopie die speciaal door de griffie wordt afgeleverd en die 'voorzien is van het formulier van tenuitvoerlegging', d.w.z. een tekst, ondertekend door de griffier, die de tenuitvoerlegging van het vonnis beveelt.

**1472.**

Na deze formaliteiten kan de belanghebbende partij een deurwaarder gelasten beslag te leggen. De meest gebruikte vormen van beslag zijn beslagen op roerende goederen en beslagen op sommen die derden verschuldigd zijn aan de schuldenaar (derdenbeslag). De partij die de tenuitvoerlegging vraagt, kan de deurwaarder helpen door aan te wijzen waar de goederen van de schuldenaar zich bevinden of door hem te zeggen welke personen hem eventueel geld verschuldigd zijn.

## **ACV-RECHTSBIJSTAND**

### **1473.**

ACV-leden hebben recht op rechtsbijstand. Deze bijstand omvat een aantal prestaties 'in eerste lijn' (info, advies, poging tot minnelijke schikkingen), maar ook de verdediging in gerechtelijke procedures en medische adviezen.

Voor de leden uit de privésector – arbeiders en bedienden – wordt de rechtsbijstand verleend in samenwerking tussen de beroepscentrales en de gewestelijke verbonden. De centrales proberen een minnelijke schikking te vinden met de werkgever; de verbonden zijn uitgerust met gespecialiseerde diensten die de nodige gerechtelijke procedures voeren. Voor de leden uit de publieke sector (die aangesloten zijn bij de beroepscentrales ACV-Openbare Diensten, ACV-Transport en Communicatie of de onderwijscentrales), hoort de rechtsbijstand in beginsel bij de centrale.

Hierna volgt de essentie van het 'reglement rechtsbijstand', dat de voorwaarden van die dienstverlening regelt. De volledige tekst van dit reglement is te verkrijgen in de ACV-dienstencentra (*brochure 'ACV-reglement rechtsbijstand'*).

## **§ 1. Welke materies komen in aanmerking?**

### **1474.**

De ACV-rechtsbijstand omvat de sociale materies in de brede zin:

1. de geschillen waarvoor de arbeidsgerechten bevoegd zijn, waarin het lid als werknemer of sociaal verzekerde betrokken is;
2. voor de leden uit de publieke sector: de betwistingen inzake statuut, arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid, waarin het lid als personeelslid betrokken is;
3. de verdediging van het lid als werknemer bij falingen, gerechtelijke akkoorden of soortgelijke procedures;
4. de geschillen inzake schuldoverlast, inzonderheid met betrekking tot het beslag en de overdracht van het loon of sociale uitkeringen;
5. de geschillen betreffende de woning die het lid mag gebruiken in het kader van zijn werk;
6. de geschillen inzake groepsverzekeringen, pensioenfondsen en andere collectieve aanvullende socialezekerheidsregelingen.

### **1475.**

In deze materies worden leden op de meest geschikte manier verdedigd, hetzij door minnelijke schikkingen, hetzij door gerechtelijke procedures. Voor procedures voor het Hof van Cassatie, het Grondwettelijk Hof, het Europees Hof van Justitie en andere hogere rechtscolleges gelden bijzondere regels. Het ACV houdt zich het recht voor om voor die rechtsmachten alleen in het algemeen belang van de werknemers op te treden. Inzake arbeidsongevallen kan de rechtsbijstand het advies inhouden van een geneesheer, die het ACV aanduidt en betaalt om de werknemer medisch bij te staan en te adviseren in verband met de voorstellen van de verzekeringsmaatschappij.

**1476.**

De rechtsbijstand is gratis voor leden. De werking van de ACV-diensten, de bestelling van de stukken die noodzakelijk zijn om het dossier samen te stellen, het ereloon van de advocaat die conform de regels hierna wordt aangesteld, alsook de gerechtskosten, worden door het ACV betaald. Bijzondere regels gelden voor veroordelingen wegens tergend en roekeloos geding (dit wil zeggen wegens misbruik van het recht geding te voeren) en expertisekosten. Het ACV betaalt dus niet de kosten die voortvloeien uit de persoonlijke fout van leden. Wat de uitvoeringskosten betreft (beslagen, enz.), kijkt het ACV of zij in redelijke proportie staan met het belang ervan voor het lid.

**1477.**

In alle procedures waar dit wettelijk mogelijk is, wordt de rechtsbijstand verleend door medewerkers van het ACV. Als het ACV beslist om een beroep te doen op een advocaat – of bij procedures waarin de tussenkomst van een advocaat noodzakelijk is – dan wordt de advocaat door het ACV gekozen.

## **§ 2. Hoe worden de klachten ingediend en behandeld?**

---

**1478.**

Voor alle soorten geschillen kan je klacht indienen in de ACV-dienstencentra. Soms zal het dienstencentrum de klacht zelf behandelen. Soms wordt de klacht doorverwezen naar de rechtskundige dienst van het gewestelijk verbond of naar de beroepscentrale. Als er in de onderneming een vakbondsafvaardiging is, dan neem je best contact op met die vakbondsafvaardiging. Je krijgt er immers goede raad en soms volstaat de tussenkomst van de vakbondsafvaardiging om het probleem op te lossen. Desnoods kan de vakbondsafvaardiging ook optreden als tussenpersoon tussen jou en de ACV-diensten.

**1479.**

De toekenning van de rechtsbijstand wordt beslist door de persoon of door de dienst die je dossier behandelt.

De rechtsbijstand kan worden geweigerd:

- als je niet voldoet aan de voorwaarden inzake lidmaatschap, vastgelegd in dit reglement;
- wanneer de kans op slagen onvoldoende is;
- wanneer de kost van de procedure niet in redelijke verhouding staat tot het voordeel voor jou;
- wanneer het te verdedigen belang, de te voeren procedure of de te ontwikkelen argumentatie in strijd is met onze standpunten.

Je kan dan ook niet eisen dat een geschil wordt ingediend, dat een bepaalde procedure wordt gevoerd of dat bepaalde argumenten naar voren worden gebracht. Je kan wel eisen dat de dienst die weigert tussen te komen, zijn standpunt schriftelijk meedeelt en verantwoordt. Uiteraard moet de dienst die weigert tussen te komen de documenten teruggeven die hem toevertrouwd waren. In de mate van het mogelijke, verleent hij de informatie die noodzakelijk is om je rechten te vrijwaren.

**14780.**

Wanneer het ACV een zaak aanvaardt, verbindt het zich ertoe ze te verdedigen volgens de kwaliteitscriteria en de deontologische regels die voor advocaten gelden. Als in de



behandeling van je zaak een fout of een nalatigheid wordt begaan, dan draagt het ACV daarvoor de verantwoordelijkheid. Dit betekent echter niet dat het ACV verplicht is om:

- je te verdedigen als je niet voldoet aan de door dit reglement opgelegde lidmaatschapsvoorwaarden;
- juridische stellingen te verdedigen die indruisen tegen de ACV-standpunten of tegen de algemene vakbondswerking;
- proces te voeren tegen het ACV of tegen de uitbetalingsinstelling van het ACV;
- je in rechtsdomeinen of voor gerechten te verdedigen die niet in aanmerking komen voor onze rechtsbijstand.

### **§ 3. Alleen ACV-leden hebben recht op rechtsbijstand**

#### **1481.**

Om aanspraak te maken op rechtsbijstand, moet je lid zijn en blijven van het ACV en je bijdragen regelmatig betalen. Lidmaatschap wordt niet met terugwerkende kracht aanvaard.

Je hebt recht op rechtsbijstand voor geschillen waarin je persoonlijk bent betrokken. Als je komt te overlijden, dan behouden je erfgenamen het recht op rechtsbijstand voor de geschillen die vóór het overlijden zijn ontstaan. Rechtsbijstand wordt eveneens verleend aan je rechthebbenden voor de prestaties van de ziekteverzekering bij overlijden (begrafeniskosten), de arbeidsongevallen en beroepsziekten, op voorwaarde dat je op het ogenblik van overlijden de lidmaatschaps- en wachttijdvoorwaarden vervulde.

#### **1482.**

Je kan een beroep doen op eerstelijns hulp vanaf je aansluiting.

#### **1483.**

Voor de rechtsbijstand en de medische adviezen moet je bij het ontstaan van het geschil sedert minstens zes maanden ononderbroken lid geweest zijn van het ACV.

Periodes van lidmaatschap bij het ABVV of de ACLVB komen in aanmerking voor deze wachttijd, op voorwaarde dat ze onmiddellijk het lidmaatschap bij het ACV voorafgaan. Hetzelfde geldt, bij tewerkstelling in het buitenland, voor de periodes van aansluiting bij een vakbond die aangesloten is bij het Internationaal Vakverbond of bij het Europees Vakverbond.

Als je jonger dan 25 jaar bent, is de wachttijdvoorwaarde vervuld wanneer je lid werd op het moment dat je in het beroepsleven trad, hetzij via loontrekkend werk, hetzij via werkloosheids- of wachtuitkeringen. Je voldoet eveneens aan de wachttijdvoorwaarde indien je Enter-lid (het 'ingroeilidmaatschap' van het ACV) was tussen 1 september en 31 augustus van het schooljaar dat voorafgaat aan het ogenblik waarop je een beroep doet op de rechtsbijstand. Vanaf je aansluiting in het kader van het Enter-lidmaatschap kan je aanspraak maken op rechtsbijstand in verband met studentenarbeid.

# **Bedragen en bijdragen arbeidsrecht en sociale zekerheid op 1 april 2015**

## Vooraf

In de hiernavolgende 'groene bladen' vind je de bedragen waarvan sprake is in de voorafgaande tekst van de Wegwijzer Sociale Wetgeving: inkomens, sociale uitkeringen, referatiebedragen, enz. Bij deze bedragen vind je slechts een minimum aan uitleg. Voor de juiste draagwijdte van de bedragen verwijzen we naar de tekst van de Wegwijzer Sociale Wetgeving.

De bedragen die we hier opnemen zijn geldig op de datum van het afsluiten van de redactie van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving, 1.04.2015. Voor de bedragen die aan de index gekoppeld zijn, gaat het om de bedragen na de indexering per 1 december 2012 (index 119,62). De andere bedragen gelden van 1 januari tot 31 december 2015, tenzij anders vermeld. Alle bedragen worden weergegeven in euro. En het gaat om brutobedragen, tenzij anders vermeld.

## Aanpassing van de uitkeringen aan de welvaart

De sociale uitkeringen zijn aan de index gekoppeld, maar dit volstaat niet om de evolutie van de algemene welvaart te volgen. De meeste sociale uitkeringen worden berekend op basis van lonen bij het begin van de uitkeringsperiode. Wanneer deze periode zich over meerdere jaren uitstrekt, zoals meestal het geval is voor pensioenen of invaliditeitsuitkeringen, dan ontstaat er een scheeffrekking met de algemene welvaart. Die scheeffrekking wordt de laatste jaren gezien als een van de fundamentele problemen van de Belgische sociale zekerheid.

De Wet van 23 december 2005 (Generatiepact) voorziet in een procedure om de sociale uitkeringen om de twee jaar aan de welvaartsevolutie aan te passen. De concrete beslissingen daarover worden genomen door de wetgever en de regering en grondig voorbereid door de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, met medewerking van publieke socialezekerheidsinstellingen zoals het Planbureau, de Studiecommissie voor de vergrijzing en andere instanties.

Dit werk verloopt in twee stappen:

- de bepaling van de beschikbare enveloppe, op grond van wettelijke parameters en van nauwkeurige berekeningen van de uitgavenevoluitie;
- de verdeling van de enveloppe.

Voor sommige socialezekerheidssectoren, zoals pensioenen en invaliditeit, is de verdeling vanzelfsprekend: de oudste prestaties met de grootste scheeffrekkingen worden gehervaaardeerd. De minimumuitkeringen krijgen hierbij prioriteit. Voor andere socialezekerheidssectoren werkt men liever doelgerichter.

Voor de periode 2015-2016 werd de welvaartsaanpassing opgenomen als punt in de onderhandelingen voor een IPA. We vatten hieronder de inhoud van het akkoord samen (gemeenschappelijk advies van NAR en CRB van 24.03.2015). Tenzij anders vermeld gaan de vermelde verhogingen in vanaf 1 september 2015.

## ZIEKTEVERZEKERING (UITKERINGEN)

Na 6 jaar arbeidsongeschiktheid: .....	+2%
(begin ongeschiktheid 2010: op 1.09.2015; 2011: 1.01.2016)	
Minima regelmatig werknemer: .....	+1,25%
Leefloon: .....	+2%
Inhaalpremie ('vakantiegeld'): .....	+160,00 euro in 2015
Basisloonplafond (1.04.2015): .....	+1,25%

## ARBEIDSONGEVALLEN EN BEROEPSZIEKTEN

Ongeval meer dan 6 jaar: .....	+2%
(ongeval 2010: verhoging op 1.09.2015; 2011: op 1.01.2016)	
Minima en forfaits: .....	+2%
Andere vergoedingen: .....	+0,3%
Basisloonplafond (1.01.2013) .....	+1,25%
Invoering van een 'aanvullende steun' ('hulp van derde') tijdens de tijdelijke arbeidsongeschiktheid (1.07.2015) (nog verder uit te werken op de datum waarop de redactie voor deze editie van de Wegwijzer Sociale Wetgeving werd afgesloten.)	
Vermindering van de socialezekerheidsbijdragen op de vergoedingen na pensionering (8,30% in plaats van 13,07%).	

## WERKLOOSHEID

Minima en forfaits (volledige en tijdelijke werkloosheid, werkloosheids- of inschakelingsuitkering): .....	+2%
Minima en maxima (1.04.2013): .....	+2%

De neutralisatie van periodes van deeltijds werk met IGU, voor de 'degressiviteit' van de uitkering en de beperking in duur van de inschakelingsuitkering werd ook onderhandeld op het budget van de welvaartsaanpassing.

## PENSIOEN

Minima: .....	+2%
Na 5 jaar pensioen: .....	+2%
(pensioen 2010: op 1.09.2015; 2011: op 1.01.2016)	
Pensioenen van vóór 1995, uitgezonderd minimumpensioenen .....	+1%
Vakantiegeld: mei 2015: .....	+15% in vergelijking met 2012
Basisloonplafond (1.01.2015): .....	+1,25%
Minimum gemengde loopbaan: inhaalbeweging van minimum voor loontrekkenden op 1.06.2015	
IGO: .....	+2%

## BIJSTAND

Leefloon (OCMW): .....	+2%
Mindervaliden (inkomensvervangende tegemoetkoming): .....	+2%

# 1. ARBEIDSRECHT

## 1. REFERTEBEDRAGEN

### 1.1. *Arbeidsovereenkomst bediende (per jaar)*

Vooropzeg (vroegere systeem), concurrentiebeding, schoolbeding, scheidsrechterlijk beding: ..... 33.263 en 66.406

### 1.2. *Beslagen en overdrachten (netto per maand)*

#### a. Arbeidsinkomens

Inkomensschijf	Beslagbaar gedeelte
0 – 1.069	0
1.069 – 1.148	20%
1.148 – 1.267	30%
1.267 – 1.386	40%
Vanaf 1.386	100%

#### b. Sociale uitkeringen, andere inkomsten

Inkomensschijf	Beslagbaar gedeelte
0 – 1.069	0
1.069 – 1.148	20%
1.148 – 1.386	40%
Vanaf 1.386	100%

c. Verhoging kind ten laste: ..... 66,00

### 1.3. *Vrijwilligerswerk*

Maximumbedrag van de kostenvergoeding (jaar 2014)

(per dag): ..... 32,71

(per jaar): ..... 1.308,38

### 1.4. *Betaald educatief verlof*

Loongrens (1.09.2014-31.08.2015) (per maand): ..... 2.760,00

Terugbetaling (schooljaar 2014-2015): ..... 22,08 euro/uur

## 2. LONEN

### 2.1. *Gewaarborgd minimum gemiddeld maandinkomen*

(interprofessioneel minimumloon) (per maand)

18 jaar en meer: ..... 1.501,82

19 jaar + 6 maanden anciënniteit: ..... 1.541,67

20 jaar + 12 maanden anciënniteit: ..... 1.559,38

## 2.2. Leervergoeding (per maand)

### a. Industriële leerovereenkomst

Leeftijd	% 1/2 GMGI	Bedrag
15	64	480,58
16	70	525,64
17	76	570,70
18	82	615,75
19	88	669,80
20	94	705,85
21 en ouder	100	750,91

### b. Middenstandsléerovereenkomst (1.01.2014)

Gemeenschap	1ste jaar	2de jaar	3de jaar
Vlaamse: -18 jaar	317,78	423,71	520,08
+18 jaar	423,71	476,68	
Franstalige	249,70	332,93	432,81
Duitstalige: 1.07 - 31.12	224,76	274,22	468,28
1.01 - 30.06		399,61	510,74

## 2.3. Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen (PWA) (per uur): ..... 4,10

## 3. LOOPBAANONDERBREKING (privésector, per maand)

### a. Tijdcrediet

	Anciënniteit		Bedrag
Volledige onderbreking	< 5 jaar		481,02
	≥ 5 jaar		641,37
Vermindering met 1/2	< 5 jaar		240,51
	≥ 5 jaar		320,68
Vermindering met 1/5		Samenwonend	158,38
		Alleenwonend*	204,39
Landingsbaan** - vermindering met 1/2		Samenwonend	479,06
		Alleenwonend*	479,06
Landingsbaan** - vermindering met 1/5		Samenwonend	222,52
		Alleenwonend*	268,53

\* Indien de werknemer alleen woont of uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen waarvan minstens één ten laste is.

## b. Thematische verloven (ouderschap, medische bijstand, palliatieve zorg)

	Leeftijd	Bedrag	
Volledige onderbreking		786,78	
Vermindering met 1/2	< 50	393,38	
	≥ 50	667,27	
Vermindering met 1/5	< 50	Alleenstaande	179,47
		Andere	133,45
	≥ 50	266,91	

## c. Vlaamse aanmoedigingspremies (privésector)

### Ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering

Arbeidsregeling vóór de ADV	ADV	Bedrag
Minimum 3/4-tijds	nieuwe regeling = 1/2-tijds	158,53
Minimum 70%	1/5 voltijdse baan	95,12
Minimum 60%	10% tot 20% voltijdse baan	63,41

### Zorgkrediet of opleidingskrediet

Arbeidsregeling vóór het 'krediet'	Tijdens het krediet	Bedrag
Minimum 3/4-tijds	Onderbreking of verlof	190,25
	1/2-tijds werk	126,83
	ADV 20% (alleen zorgkrediet)	63,42
Minimum 1/2-tijds	Onderbreking of verlof	126,83
Minder dan 1/2-tijds	Onderbreking of verlof	63,42
Supplement alleenstaande <sup>(1)</sup>		46,93

(1) Indien de werknemer alleen woont of alleenstaande is met kinderen

## 4. SLUITING VAN ONDERNEMINGEN

Sluitingsvergoeding (per jaar anciënniteit of per leeftijdsjaar boven 45 jaar):..... 153,80

Grens tussenkomst Sluitingsfonds: (bedragen niet aan index gekoppeld)

Algemeen:..... 25.000,00

Loonachterstand, vergoedingen ander dan opzeggingsvergoeding:..... 6.750,00

Vakantiegeld bedienden: ..... 4.500,00

## II. SOCIALE ZEKERHEID

### 1. BIJDAGEN

#### 1.1. Sociale bijdragen (in %)

##### a. Basiswerkgeversbijdrage

Werknemers privésector	24,92
Contractuelen openbare sector	24,92
Statutairen openbare sector	17,82
Leerlingen	17,82

##### b. Werknemersbijdrage; werkgevers gedeeltelijk onderworpen

De werknemersbijdrage resulteert uit de samenvoeging van de percentages in de tabel hierna, volgens de domeinen van de sociale zekerheid waaraan de werknemer is onderworpen. We herinneren eraan dat de verdeling per domein geen invloed heeft op de financiering van elk domein (zie in de Wegwijzer Sociale Wetgeving de passage over het globaal beheer van de sociale zekerheid).

	Werknemer	Werkgever
Pensioenen	7,50	8,86
Gezondheidszorg	3,55	3,80
ZIV-uitkeringen	1,15	2,35
Werkloosheid	0,87	1,46
Arbeidsongevallen (FAO) <sup>(2)</sup>	–	0,30
Arbeidsongevallen, bijz. bijdrage		0,02
Beroepsziekten	–	1,00
Globale bijdrage	13,07	

(1) Uitkeringen en werkingskosten van het FAO. De RSZ-bijdrage dekt niet de uitkeringen van de verzekeraars.

##### c. Andere bijdragen voor de financiering van de sociale zekerheid

	Werkgever
Loonmatiging	7,48
Werkloosheid	1,69 <sup>(1)</sup>
Tijdelijke werkloosheid, oudere werklozen	0,10 <sup>(2)</sup>

(1) Of 1,60 + loonmatiging. Bijdrage verschuldigd door de ondernemingen met minstens 10 werknemers.

(2) Bijdrage bestemd voor de financiering van de tijdelijke werkloosheid van arbeiders en van de anciënniteitstoeslag voor oudere werklozen. Niet verschuldigd door bedrijven met een plan dat een inspanning van minstens 0,20% voor risicogroepen of personen met begeleidingsplan omvat.



**d. Bijdragen geïnd door RSZ, maar niet bestemd voor de financiering van de sociale zekerheid**

	<b>Werkgever</b>
Vakantiegeld arbeiders	16,27 <sup>(1)</sup>
Sluitingsfonds	0,25, 0,29 of 0,01 <sup>(2)</sup>
Sluitingsfonds speciale bijdrage <sup>(3)</sup>	0,31
Asbestfonds	0,01

(1) 6%, te betalen met trimestriële bijdrage, 10,27% één keer per jaar

(2) Respectievelijk: industriële en commerciële ondernemingen, minder dan 20 werknemers, vanaf 20 werknemers, non-profit.

(3) Bijdrage bestemd voor de financiering, door het Fonds Sluiting van Ondernemingen, van sommige dagen tijdelijke werkloosheid. Ze is door alle werkgevers verschuldigd.

**1.2. Bijzondere bijdrage aan de sociale zekerheid**

(1ste kwartaal 2015: maandbedrag)

<b>Bruto maandloon</b>	<b>1 inkomengezinnen</b>	<b>2 inkomensgezinnen</b>
1.095,10 tot 1.945,38	0	9,30
1.945,38 tot 2.190,18	7,60% van de schijf	7,60% van de schijf minimum 9,30
2.190,19 tot 6.038,82	18,60 + 1,10% van de schijf	18,60 + 1,10% van de schijf maximum 51,64
vanaf 6.038,82	60,94	51,64

**1.3. Bijdrage invaliden, bruggepensioneerden en gepensioneerden**

De afhouding op invaliditeitsuitkeringen, brugpensioenen en pensioenen kan niet tot gevolg hebben dat het bedrag van die uitkeringen lager wordt dan (per maand<sup>(1)</sup>) (vanaf 1.01.2015):

	<b>Zonder gezinslast</b>	<b>Met gezinslast</b>
Invaliditeit <sup>(1)</sup>	1.238,38	1.491,62
Brugpensioen	1.359,10	1.637,06
Pensioen	1.413,84	1.675,59

<sup>(1)</sup> maandbedrag = dagbedrag x 26

## 2. KINDERBIJSLAGEN

### 2.1. Basisbedragen (per maand)

#### a. Gewone bijslagen

1ste kind:.....	90,28
2de kind: .....	167,05
vanaf 3de kind:.....	249,41

**b. Wezen:**..... 346,82

#### c. Kraamgeld, adoptiepremie (eenmalige premie, per kind)

1ste geboorte, meerlingen, adoptie:.....	1.223,11
Vanaf 2de geboorte:.....	920,25

**d. Bijzondere bijslag geplaatste kinderen (per maand):** ..... 60,58

### 2.2. Verhogingen (per maand)

#### a. Sociale situatie rechthebbende of bijslagtrekkende

	Invaliden	Werklozen + 6 maanden Gepensioneerden Gewaarborgde KB	Eenoudergezinnen
1ste kind	98,88	45,96	
2de kind		28,49	
3de kind e.v.		5,00	22,97

#### b. Kind met handicap

Punten afhankelijkheid	Waarvan de eerste pijler	Bedrag
< 6	4 of +	79,19
6 tot en met 8	< 4	105,44
	4 of +	406,16
9 tot en met 11	< 4	246,05
	4 of +	406,16
12 tot en met 14		406,16
15 tot en met 17		461,83
18 tot en met 20		494,81
> 20		527,84

## c. Leeftijdstoeslag

### 1. Algemene regel

Leeftijd kind	Bedrag
6 tot en met 11	31,36
12 tot en met 17	47,92
18 tot en met 24	60,93

**2. Uitzondering:** kind 1ste rang (enig of eerstgeboren kind), zonder verhoging wegens sociale toestand rechthebbende of handicap van het kind

Geboortedatum kind	Leeftijd kind	Bedrag
1.01.1991 en >	6 tot en met 11	15,73
	12 tot en met 17	23,95
	18+	27,60
1.01.1985 tot en met 31.12.1990	18+	33,69

### d. Jaarlijkse bijslag (schoolpremie) (jaar 2014)

Leeftijd kind	Basisbedrag	Bedrag
< 6 jaar	22,00	27,60
6 tot en met 11	50,00	58,59
12 tot en met 17	70,00	82,02
18 tot en met 24	95,00	110,42

## 2.3. Refertebedragen

- a. **Inkomensgrens leerlingen, studenten, stagiairs, werkzoekend kind, deeltijds onderwijs (per maand):** ..... 520,08
- b. **Inkomensgrens verhoging werklozen, invaliden, gepensioneerden (per maand)**  
Alleenstaanden met kinderen: ..... 2.230,74  
Koppels met kinderen: ..... 2.306,94
- c. **Inkomensgrens gewaarborgde kinderbijlagen (per kwartaal):** .....  
..... 4.062,82 voor het 1ste kind + 20% per kind vanaf 2de kind

## 3. ZIEKTEVERZEKERING

### 3.1. Bedragen uitkeringen (dagbedragen, 6 dagen/week, maandelijks: dagelijks X 26)

#### a. Minimale uitkeringen (na 6 maanden ongeschiktheid)

	Gezinshoofd	Alleenstaande	Samenwonende
Regelmatige werknemer	53,99	43,21	37,05
Minimum	41,92	31,44	

## b. Maximale uitkeringen

- Primaire arbeidsongeschiktheid (arbeidsongeschiktheid vanaf 1.04.2015): ..... 79,95

- Invaliditeit (begin invaliditeit vanaf 1.01.2015):

- Gezinshoofd: ..... 86,61

- Alleenstaande: ..... 73,29

- Samenwonende: ..... 53,30

c. Forfaitaire tegemoetkoming voor hulp van derden ..... 20,00

## d. Moederschap

Maximale uitkering aan 79,5%: ..... 104,62

Maximale uitkering aan 75%: ..... 98,70

e. Inhaalpremie ('vakantiegeld') (betaald in mei 2013) ..... 274,09

## 3.2. Refertebedragen

### a. Geneeskundige verzorging

Inkomensgrens persoon ten laste (per maand): ..... 775,33

Inkomensgrens verhoogde tegemoetkoming:

- Basisbedrag: ..... 16.965,47

- Extra per persoon ten laste: ..... 3.140,77

NB: voor de gerechtigden op een sociale uitkering, bedragen vanaf 1.09.2013; voor de andere inkomens: inkomens 2014

### Maximumfactuur (MAF) (inkomens 2014)

	Inkomen (per jaar)	Remgeld
Sociaal verzekerden	-	450
Bescheiden inkomen	≤ 17.780,17	450
	≤ 27.333,69	650
Fiscale MAF	≤ 36.887,25	1.000
	≤ 46.024,71	1.400
	> 46.024,71	1.800

## b. Uitkeringen

Inkomensgrens gezinsleden (per maand):

• Begrip werknemer met gezinslast: ..... 932,98

• Begrip alleenstaande; arbeidsinkomen: ..... 1.501,82

• Begrip alleenstaande; vervangingsinkomen: ..... 1.026,81

Basisloongrens (ziekte vanaf 1.04.2015; per maand) ..... 3.464,43

Inkomensschijven toegelaten activiteit (per dag) ..... 15,60

## 4. ARBEIDSONGEVALLEN EN BEROEPSZIEKTEN

a. Basisloongrens (per jaar): ..... 40.927,18

### b. Bijslagen

#### Arbeidsongeschiktheid (per % arbeidsongeschiktheid)

- < 10%: ..... 77,84
- 10-35%: ..... 113,73
- 36-65%: ..... 151,04
- Vanaf 66%: ..... 191,72
- Hulp van derde: ..... 95,92

#### Rechthebbenden (overlijden)

- Echtgenoot: ..... 4.223,51
- Kinderen, kleinkinderen, broers, zussen, ascendenten:
  - 20% ..... 2.815,67
  - 15% ..... 2.111,70
  - 10% ..... 1.407,84

## 5. WERKLOOSHEID

### 5.1. Uitkeringen

(dagbedrag, 6-dagen week; maandbedrag = dagbedrag x 26)

#### 5.1.1 Werkloosheidsuitkering (na voltijds werk)

##### a. Volledige werkloosheid

	Per dag	Per maand
Maximum 65%	61,66	1.603,16
60% loongrens C	56,92	1.479,92
Maximum 55%	44,46	1.155,96
Maximum 40%	33,05	853,90
Minimum gezinshoofd	43,65	1.134,90
Minimum alleenstaande	36,66	953,16
Minimum samenwonende	27,49	714,74
Forfait samenwonende	19,37	503,62
Verhoogd forfait samenwonende	25,43	661,18

- Maximum 65%: van toepassing gedurende de eerste 3 maanden voor alle werklozen met een hoger loon dan loongrens C
- Maximum 60%: van toepassing van de 4de tot de 6de maand werkloosheid voor alle werklozen met een hoger loon dan loongrens C
- Maximum 55%: van toepassing gedurende de eerste 2 fasen van de tweede periode op alleenstaanden met een loon hoger dan de loongrens AY
- Maximum 40%: van toepassing gedurende de eerste 2 fasen van de tweede periode op samenwonenden met een loon hoger dan loongrens A

- Minimum gezinshoofd en minimum alleenstaande: minimumuitkering, ook van toepassing gedurende de derde periode
- Minimum samenwonende: minimumuitkering, van toepassing gedurende de eerste periode en de eerste 2 fasen van de tweede periode
- Forfait: van toepassing op samenwonenden gedurende de derde periode. Verhoogd forfait: werkloze + partner zijn werklozen, zonder andere inkomens; uitkering partner maximum 33,05 euro.

#### b. Tijdelijke werkloosheid (per dag)

	Minimum	Maximum
Gezinshoofd	43,65	66,41
Alleenstaande	35,94	66,41
Samenwonende	26,94	66,41

#### 5.1.2. Wachttuitkering, overbruggingsuitkering (schoolverlaters)

			Per dag	Per maand
Gezinshoofd			42,53	1.105,78
Alleenstaande	16-17 jaar		12,09	314,34
	18-20 jaar		18,99	493,74
	vanaf 21 jaar		31,46	817,96
Samenwonende	< 18 jaar	Gewoon	10,25	266,50
		Verhoogd <sup>(1)</sup>	10,86	282,36
	> 18 jaar	Gewoon	16,36	425,36
		Verhoogd <sup>(1)</sup>	17,44	453,44

(1) Gezinnen met alleen vervangingsinkomens

#### 5.1.3. Andere uitkeringen

##### Jeugdvakantie / Seniorvakantie (per dag)

- Minimum: ..... 33,31
- Maximum: ..... 53,04

Kinderopvangtoeslag (onthaalouder) (per dag): ..... 33,05

##### Werkhervattingstoeslag (per maand):

- Werkhervattingstoeslag van onbepaalde duur: ..... 197,93
- Tijdelijke werkhervattingstoeslag:
  - gedurende de eerste 12 maanden: ..... 197,93
  - gedurende de 13de tot en met de 24ste maand: ..... 131,95
  - gedurende de 25ste tot en met de 36ste maand: ..... 65,98

### Overstappremie (per maand):

Leeftijd	Aantal maanden	Bedrag
< 55	12	81,19
55 +	24	108,24
58 +	36	135,30

Toeslag kinderopvang:..... 81,19

Mobiliteitstoeslag ..... 743,68

## 5.2. Refertebedragen

### a. Maximum loongrens (per maand = dag x 26)

A: ..... 2.148,27  
AY: ..... 2.101,52  
B: ..... 2.298,90  
C: ..... 2.466,59

### b. Inkomensgrens persoon ten laste (begrip gezinshoofd) (per maand)

Vervangingsinkomen:..... 588,00  
Arbeidsinkomen echtgenoot/partner:..... 750,94  
Arbeidsinkomen kind: ..... 402,14  
Vervangingsinkomen kind: ..... 425,36  
Inkomens gepensioneerde ascendenten: ..... 1.296,09  
Inkomens gepensioneerde ascendenten met handicap,  
gepensioneerde ascendenten + kinderen:..... 2.102,28

### c. Referteloan (begrip voltijds werk) (per maand)

≥ 21 jaar..... 1.501,82  
< 21 jaar:..... 1.231,49  
Artiesten: ≥ 21 jaar: ..... 1.019,33  
            < 21 jaar: ..... 759,54

d. Uurtoeslag inkomensgarantie-uitkering ..... 3,05

e. Gezinsinkomen (activering zoekgedrag) (per jaar):.....  
            ..... 20.827,54+ 833,12 per persoon ten laste

f. Terugvordering (inkomensgrens verzaking terugvordering onrechtmatig uitbetaalde uitkeringen) (per jaar): ..... 10.170,39

## 6. WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (VOORHEEN BRUGPENSIOEN)

### 6.1. Referteloongrens cao nr. 17

(maandbedrag vanaf 1.01.2013): ..... 3.780,69

## 6.2. Werkloosheidsuitkering (per maand = dagbedrag x 26)

Maximum		1.248,00
Minimum	Gezinshoofd	1.134,90
	Alleenstaande	953,16
	Samenwonende	714,74

## 7. PENSIOENEN

### 7.1. Pensioenbedragen

#### Minimumpensioen volledige loopbaan (maandbedrag)

- Gezin: ..... 1.403,73
- Alleenstaande: ..... 1.123,34
- Overlevingspensioen: ..... 1.105,67

#### Vakantiegeld (2014)

- Alleenstaande ..... 668,64
- Gezin ..... 835,81

#### Inkomensgarantie ouderen

- Basisbedrag: ..... 674,46
- Alleenstaande: ..... 1.011,70

### 7.2. Refertebedragen

a. Basisloongrens (jaar 2014) (jaarbedrag) ..... 52.972,54

b. Toegelaten activiteiten (vanaf 1.01.2015)

Leeftijd	Kinderlast	Werknemer, ambt of mandaat	Zelfstandige activiteit
65+ of loopbaan van 45 jaar	Geen limiet		
< 65 jaar of loopbaan van minder dan 45 jaar	Neen	7.570,00	6.056,00
	Ja	11.355,02	9.084,01
	Neen	17.625,60	14.100,48
	Ja	22.032,00	17.625,60

c. Forfaitair loon minimumrecht per loopbaanjaar (dat ook dient voor de berekening van sommige gelijkgestelde periodes) jaarbedrag ..... 22.466,73

## 8. BIJSTAND

### 8.1. Leefloon (per maand)

Samenwonende: ..... 544,91  
Alleenstaande: ..... 817,36



Alleenstaande met kind ten laste: ..... 1.089,82

## **8.2. Mindervaliden**

### **a. Inkomensvervangende tegemoetkoming**

**Bedragen** (per maand = jaarbedrag/12)

- Categorie C (gezinshoofd): ..... 1.090,37
- Categorie B (alleenstaande): ..... 817,77
- Categorie A (samenwonende): ..... 545,18

### **Vrijgestelde inkomsten** (per jaar)

- Arbeidsinkomen rechthebbende: 1e schijf (50%) ..... 4.686,56  
2e schijf (25%) ..... 7.029,83
- Arbeidsinkomen echtgenoot of partner: ..... 3.271,10
- Andere inkomsten: ..... 659,75

### **b. Integratietegemoetkoming**

**Bedragen** (per maand = jaarbedrag/12)

- Categorie 1 (7-8 punten): ..... 95,73
- Categorie 2 (9-11 punten): ..... 326,27
- Categorie 3 (12-14 punten): ..... 521,24
- Categorie 4 (15-16 punten): ..... 759,38
- Categorie 5 (17-18 punten): ..... 867,47

### **Vrijgestelde inkomsten** (per jaar)

- Arbeidsinkomen rechthebbende, inkomen partner: ..... 21.579,27
- Vervangingsinkomen: ..... 3.082,31  
(indien de vrijstelling van arbeid lager is dan 18.496,53)

### **Andere inkomsten:**

- Categorie A: ..... 6.037,48
- Categorie B: ..... 9.056,22
- Categorie C: ..... 12.074,96

## **8.3. Tegemoetkoming hulp aan bejaarden**

**Bedragen** (per maand = jaarbedrag/12)

- Categorie 1 (7-8 punten): ..... 81,80
- Categorie 2 (9-11 punten): ..... 312,27
- Categorie 3 (12-14 punten): ..... 379,67
- Categorie 4 (15-16 punten): ..... 447,06
- Categorie 5 (17-18 punten): ..... 549,15

### **Vrijstelling inkomens** (per jaar)

- Categorie C: ..... 16.120,23
- Categorie A of B: ..... 12.900,46

# Trefwoordenregister

**Deze trefwoordenlijst is alfabetisch opgemaakt zodat je gemakkelijk het te zoeken onderwerp kan terugvinden. De cijfers achter de trefwoorden verwijzen naar het nummer dat vóór elke paragraaf in de tekst van de 'Wegwijzer sociale wetgeving' staat. De nummering begint op blz. 10 met het nummer 1 en loopt door tot blz. 481 tot het nummer 1483. Naast deze trefwoordenlijst vind je hierna ook nog een gedetailleerde inhoudstafel. Deze twee hulpmiddelen helpen je vlug een antwoord te vinden op je vraag.**

## A

Aanmoedigingspremie (Vlaamse): 1340, 1420-1424

Aansprakelijkheid:

- arbeidsongeval: 1091-1096
- werknemer: 221-224
- werkgever als aansteller van de werknemer: 221-224

Aanwerving (procedure van -; bescherming sollicitant bij -): 205-210

Actiris (Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling): 197, 1100, 1326

Activa: 1360-1371

Activering van sociale uitkeringen: 146, 1172, zie ook Activa, SINE, WEP+

Activering werklozen (controle actief zoekgedrag): 1128-1136

Administratieve boete: 772

Adoptieverlof: 372-375, 288

Adviserende geneesheer (ziekenfonds): 488, 1001, 1013, 1016, 1017

Alcohol- of drugsgebruik: 766

Annualisering arbeidstijd: 586

APE (aide à la promotion de l'emploi, hulp werkgelegenheidspromotie, Wallonië): 1372-1376;  
zie ook Tewerkstellingsprogramma's voor werklozen

Arbeid: zie ook Deeltijds werk, Dwangarbeid, Kinderarbeid, Kledij (arbeids-), Nachtarbeid

Arbeider: 77-80; zie ook Gewaarborgd loon bij ziekte

Arbeidsduur, Arbeidstijd: 43, 572-620, 675

Arbeidsgeneesheer, Arbeidsgeneeskunde: zie Preventieadviseur

Arbeidsgerecht (rechtbank, hof): 53-55

Arbeidsinspectie, Sociale inspectie: 726, 767-769, zie ook Administratieve boete, Toezicht  
Sociale Wetten, Toezicht Welzijn, Wetboek Sociaal Strafrecht

Arbeidsongeschiktheid:

- arbeidsovereenkomst: 295, 297, 332-333
- sociale zekerheid: 1000-1020
- blijvende -(arbeidsongeval, beroepsziekte): 1052-1064
- tijdelijke -(arbeidsongeval, beroepsziekte): 1047-1051

Arbeidsongeval: 354-355, 816, 824, 1027-1078, 1091-1096, 1420

Arbeidsovereenkomst: 48, 49; zie ook Arbeider, Bediende, Binnenschipper, Buurtdienst,  
Dienstbode, Handelsvertegenwoordiger, PWA, Thuisarbeid, Zeeman, Zeevisser

Arbeidsreglement: 38-48, 49, 214

- definitie: 38
- toepassingsgebied: 39
- inhoud: 40
- opmaak: 41-46
- afdwingbaarheid: 47-48

Arbeidsvergunning: 278-284

Arbeitsamt (Dienst voor arbeidsbemiddeling van de Duitstalige Gemeenschap): 1100

Arbitragehof: zie Grondwettelijk Hof

Asbestfonds: 824, 1089

Assisenjury: zie Verlet

AWIPH (Waals agentschap voor de integratie van personen met een handicap): 121, 171, 1344

## B

Bediende: 77, 212

Bedrijfswagen (solidariteitsbijdrage op -): 829

Begeleidingsuitkering: 1173

Begrafeniskost: 1040

Behoud van rechten (deeltijdse werknemers, werkloosheid): 1153-1159

Bepaalde duur, taak, bepaald werk (arbeidsovereenkomst van/voor -): 89-92

Beroepsinlevingsovereenkomst: 200-203

Beroepsopleiding voor werkzoekenden: 184-198

Beroepsoverstappremie (Brussel): 1428

Beroepsziekte: 354, 1079-1089

Beschermde werknemer, bescherming tegen ontslag: zie Ontslag (bescherming tegen -)

Beschutte werkplaats: 168-170

Beslag op loon, op sociale uitkeringen: zie Loonbeslag

Besluit (Koninklijk -; Ministerieel -; - Gewest- of Gemeenschapsregering): 22-28

Besluitwet: 24; zie ook Volmachtbesluit

Betaald educatief verlof (BEV): 295, 415-424, 823-824

Bijdragebon (ziekteverzekering): 953-958

Bijdragen aan de sociale zekerheid: 821-834  
verminderingen: 1345-1359

Bijkomende uren (deeltijds werk): 628

Bijslag (arbeidsongeval):

- aanpassing: 1060

- aanvullende: 1068

- bijzondere: 1069

- verergering: 1059

Bijslagtrekker (kinderbijslag): 850

Bijzondere bijdrage aan de sociale zekerheid: 825

Binnenschipper: 87

Borgstelling: 224

Borstvoeding: 368-369, 719, 1026

Brugpensioen (werkloosheid met bedrijfstoelage): zie SWT

Bruxelles-formation (Brusselse Franstalige Dienst voor Beroepsopleiding): 180, 1342

Buitenland (werk in het -): 274-277

Buitenlander (tewerkstelling van-): zie Arbeidsvergunning

Buurtdienst, buurtbaan (arbeidsovereenkomst voor-) (dienstencheque): 146-154

Burgemeester: zie Politiek verlof

## C

C4: 1179

Camerabewaking: 40, 762

Carensdag: 350

Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB): 802

Collectief arbeidsconflict: 132, 295, 296, zie ook Lock-out, Staking

Collectieve arbeidsovereenkomst (cao): 29-37, 49, 230

- definitie: 29
- toepassingsgebied: 30
- algemeenverbindendverklaring (of 'bekrachtiging'): 33

Collectieve schuldenregeling: 270

Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (Comité PB): 40 zie ook

Personeelsafgevaardigde in het -

Concurrentie - oneerlijke concurrentie: 220, 485

Concurrentiebeding: 485-493

Continuarbeid: 580

Continuïteit van ondernemingen: 556-561

Contractbreuk: 481-483

Controlearts, controlegeneesheer, controlegeneeskunde (arbeidsongeschiktheid): 338-345

## D

Decreet (Gemeenschappen en Gewesten): 17-21

Deeltijds werk: 40, 103-108, 416, 621-642, 1156-1168,

Delegee: zie Comité PB; Ondernemingsraad; Personeelsafgevaardigde OR-Comité PB;

Vakbondsafgevaardigde,

Derde betaler (ziekteverzekering): 973

Diefstalpreventie: 764-765

Dienstbode: 39, 81-83

Dienstencheque : zie Buurtdiensten

Dimona (Onmiddellijke aangifte van tewerkstelling): 97, 773, 820

Discriminatie (verbod van - ; beginsel van non-; strijd tegen -): 2, 205, 500, 730-745

DMFA (multifunctionele aangifte aan de sociale zekerheid): 820

Doorstromingsprogramma : zie WEP+

Dringende reden (ontslag om -): 40, 89, 336, 467, 504-506

Dwingende reden (verlof om -): 106

Dwangarbeid: 2

## E

Ecocheque: 246, 849

Eerbied en achting (verplichting van-): 218

Elektronische communicatiegegevens (e-mails, internet, enz.) (werkgeverscontrole op): 762-763

Elektronische identiteitskaart: (vervangt SIS-kaart); 958

Europa:

Raad van -: 3-5

Europees Hof van Justitie, of Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen (Luxemburg): 7, 9

Europees Hof voor de Mensenrechten (Straatsburg): 4

Europees Sociaal Handvest: 5

Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM): 4

Europese Economische Ruimte: 6

Europese Interimakkoorden inzake sociale zekerheid: 3

Europese Overeenkomst inzake sociale zekerheid: 3

Europese Unie: 6-10

## F

Faillissement van de werkgever: 433, 546-554  
Familiaal bedrijf: 39  
Familieraad: zie Verlet  
Feestdag: 106, 292-299, 309, 1103  
Financiële participatie van de werknemers (stock options, enz.): 239-243  
Fonds voor Arbeidsongevallen: 816, 1028  
Fonds voor de Beroepsziekten: 814, zie ook: Beroepsziekte  
Fonds Bestaanszekerheid: 799  
Fonds Sluiting van Ondernemingen (FSO) (Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van hun onderneming ontslagen werknemers): 536-541, 823-824  
Forem (Waalse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding): 184, 1100, 1335, 1341

## G

Gebruik (als rechtsbron): 49  
Geheim (beroeps-; fabrieks-): 219, 484  
Gemeenschappen (België): 17-21, 180, 165, 1341-1344  
Gemeenschapscommissies (Brussel): Vlaamse - (VGC); Franse - (Cocof); Gemeenschappelijke -: 19  
Gemeenteraadslid: zie Politiek verlot  
Geneeskundige verzorging, gezondheidszorg (sociale zekerheid): 939-1026, 1037-1039  
Gesubsidieerde contractuelen (Gesco): 1356-1363; zie ook Tewerkstellingprogramma's voor werklozen  
Getuigenverhoor: zie Verlet  
Gewaarbord (week/maand) loon bij ziekte: 128-130, 336, 345-357, 361, 367  
Gewaarbordde kinderbijslag: 864-866  
Geweld op het werk: zie Pesten en geweld  
Gezondheidstoezicht op werknemers: 715-729  
Gewesten (België): 17-21, 131, 153, 1331-1340  
Grondwet (Belgische -): 11-12  
Grondwettelijk Hof (voor 2007, Arbitragehof): 12, 77-78

## H

Handarbeid(er): zie Arbeider  
Handelsvertegenwoordiger: 84-86, 491-493  
Handicap (persoon met -): 164-171, 861-862  
tegemoetkoming: 164, 1321-1323  
Handvest sociaal verzekerde: 819  
Herinschakelingsuitkering: 1176; zie ook WEP+  
Herstructurering van onderneming: zie ook Ontslag (collectief), Outplacement, Tewerkstellingcel  
Herzieningstermijn (arbeidsongeval): 1056-1059  
Hulp aan bejaarde: zie Handicap (tegemoetkoming)  
Hulp van derde: 1053  
Huwelijk van de werknemer, van een familielid: zie Verlet  
HZIV (Hulpkas voor ziekte- en invaliditeitsverzekering): 929

## I

IBO-interim (Vlaamse Gemeenschap): 96, zie ook Beroepsopleiding  
Individuele rekening: 258  
Inkomensgarantie voor ouderen (IGO) : 1289-1303  
Inkomensgarantie-uitkering (IGU): 1161-1165  
Inkomensvervangende tegemoetkoming: zie Handicap (tegemoetkoming)  
Inschakelingsuitkering (vervangt vanaf 1.01.2012 het woord 'wachtuitkering'): 1109-1109, 1152  
Instapopleiding (Vlaamse Gemeenschap): 196, zie ook Beroepsopleiding  
Integratietegemoetkoming: zie Handicap (tegemoetkoming)  
Interim: zie Uitzendarbeid  
Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), Internationaal Arbeidsbureau: 2  
Internet: zie Elektronische communicatiegegevens  
Interprofessioneel Akkoord (IPA): 83  
Invaliditeitsuitkering: 1086  
Invoegbedrijf: 1396  
Invoeginterim: 122

## J

Jaarlijkse vakantie: zie Vakantie  
Jaarlijkse vergoeding (arbeidsongeval): zie Arbeidsongeschiktheid (blijvende -)  
Jeugdvakantie: 324-327  
Jobstudent: zie Student

## K

Kader, kaderlid: 80  
Kennelijk onredelijk ontslag: 474-476  
Kind rechtgevend op kinderbijslag: 850, 868-892  
Kinderarbeid: 2, 211  
Kinderbijslag: 850-927  
Kinderopvangvergoeding: 1175, 1360  
Kledij (arbeids-, werk-): 82, 123, 708  
Klein verlet: zie Verlet  
Kosten voor rekening van de werkgever: 247  
Kruispuntbank voor de sociale zekerheid: 818

## L

Landingsbanen: 392-393  
Leefloon: 1315-1319  
Leeftijd om te kunnen werken: 211, 680  
Leerovereenkomst/contract, leerling, leerlingwezen:

- algemeen: 172-174
- industrieel: 175-179, 882
- middenstand: 180-183, 880-881

Legerdienst: 286, 288, 310; zie ook Verlet  
Lock-out: 808, 1103 zie ook Collectief arbeidsconflict  
Luchtvaart: 39

Loon: 40, 106-107, 230-269  
- tijdstip van betaling: 253  
Loonbarema: 230-233  
Loonbescherming: 253-257  
Loonbeslag, loonoverdracht: 259-269  
Loonmatigingsbijdrage: 827  
Loopbaanonderbreking: 98, 376-404, 500, 855; zie ook Tijdkrediet, Onderbrekingsuitkering

## M

Maaltijdcheque: 238, 848  
Maximumfactuur: 971-972  
Medisch getuigschrift: 335-336, 1013-1015  
Medisch onderzoek, medisch toezicht: 757-760; zie ook Preventieadviseur arbeidsgeneesheer  
Mindervalide: zie Handicap  
Mobiliteitsvergoeding: 1174  
Moederschap (verlof, uitkering, bescherming): 357-369, 310, 500, 993, 1021-1026

## N

Nachtarbeid: 45, 360, 721, 659-678  
Nationale Arbeidsraad (NAR): 31, 44, 231, 802  
Natura (loon, voordeel in -): 235-237  
Nieuwe arbeidsstelsels: 688-706  
Nieuwe technologieën: 785

## O

OMNIO (ziekteverzekering): 967  
Onderaanneming: 137-139  
Ondernemingsraad (OR): 40, 782-785  
- Europese -: 790  
Ontbinding van de arbeidsovereenkomst: zie Contractbreuk, Overmacht  
Ontbindende voorwaarde: 434-435  
Onthaal van de werknemer bij de aanwerving: 213  
Ontslag: zie Opzeg, Willekeurig ontslag  
- bescherming tegen -: 383  
- collectief -: 520-545  
- motivering: 471-479  
Ontslagcompensatievergoeding: 465-466  
Ontslagmotivering: 471-479  
Ontslaguitering (arbeiders): 455  
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Werk (OCMW): 163, 1314-1320  
Opleidingscheque: 1418, 1425, 1427  
Opleidingsuitkering: 1117  
Opzeg, opzegging, opzegtermijn: 436-470  
Opzegvergoeding: 846, 940, 1103, 1126  
Oudere werkloze (toeslag, vrijstelling): 1155, 1170  
Oudere werknemer: 496-497  
Ouderschapsverlof: 398-400, 500



Outplacement: 494-497  
 Overbruggingsuitkering: 1114, 1154  
 Overdracht van loon, van sociale uitkering: zie Loonbeslag  
 Overdracht van onderneming: 552-569  
 Overlevingspensioen: 1233-1234  
 Overlijden:  
     - familielid: zie Verlet  
     - rente (arbeidsongeval, beroepsziekte): 1041-1046  
     - werknemer: 429; zie ook Overlevingspensioen  
     - werkgever: 430;  
 Overmacht (schorsing, ontbinding arbeidsovereenkomst door -): 285, 295, 297, 333, 431-433, 541  
 Overstappremie: 1177  
 Overuur, overwerk: 107, 358, 604-620

## P - Q

Palliatieve zorg (verlof voor -): 401, 500  
 Paritair comité (PC): 31, 40, 42, 49, 111, 175, 793-800  
 Pauze (koffie, middag, enz.): 658  
 Pensioen (rust- ; overlevings- ): 854, 946, 1075, 1216-1313  
     Aanvullend -: 825, 1304-1313  
 Pensioenleeftijd: 464, 1142, 1224-1226  
 Personeelsafgevaardigden in de Ondernemingsraad, het Comité PB : 40, 501-514, 519, 1033-1034  
 Persoonlijke levenssfeer van de werknemer: 755-766  
 Persoonlijke verschijning in rechte: zie Verlet, Dwingende reden  
 Pesten, ongewenst seksueel gedrag en geweld op het werk, Pesterijen: 500, 749-754  
 Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen (PWA) (arbeidsovereenkomst voor -) : 154-158, 1401-1403  
 Plechtige communie: zie Verlet  
 Pleegzorg (verlof voor het verstrekken van -): 404, 500  
 Ploegenarbeid: 40, 720, 589-590, 591-596  
 Plus-minus conto: 602-603  
 Politiek verlof, mandaat: 300-302, 500, 1019  
 Premie 50+ (Vlaanderen): 1425  
 Prenatale raadpleging  
 Prestaties van algemeen belang in vredetijd: 810  
 Preventieadviseur: 498  
     - arbeidsgeneesheer: 215  
     - zie ook: Pesten op het werk  
 Primaire arbeidsongeschiktheid: 1004  
 Priesterwijding: zie Verlet  
 Prikklok: 40  
 Procedure voor de arbeidsrechtbank: 1437-1472  
 Profylactisch verlof: 1003  
 Provincieraadslid: zie Politiek verlof  
 Psychosociale risico's op het werk: 746-754

## R

Raad van State: 58  
Rechter, raadsheer in sociale zaken (arbeidsgerechten): 55  
Rechthebbende kinderbijslagen: 909, 851-867  
Rechtspraak: 50  
Regelmatische werknemer (ziekteverzekering): 1008  
Remgeld (ziekteverzekering): 966  
Renault (Wet-): 524  
Resultaatgebonden voordelen: 244-245  
Richtlijn (Europa): 8  
Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA): 816, 1098; zie ook SWT, Dienstencheque, Onderbrekingsuitkering, PWA, Werkloosheid  
Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie: 816; zie ook Vakantie  
Rijksdienst voor Pensioenen (RVP): 816; zie ook Pensioen  
Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ): 816; zie ook Bijdragen aan de sociale zekerheid  
Rijksinstituut voor Ziekte en Invaliditeitsverzekering (RIZIV): 816, 928-930, 1017  
zie ook Gezondheidszorg, Uitkeringen Ziekteverzekering  
Rijksregister (ingeschreven op -)(ziekteverzekering): 948  
Risicogroepen (tewerkstelling van -): 1407-1408  
Risicopost: 695; zie ook Preventieadviseur, Arbeidsgeneesheer

## S

Samenwoning (wettelijke -): 288  
Schepen: zie Politiek verlot  
Scholingbeding: 225-227  
Schijnzelfstandige: zie Zelfstandige  
Seniorvakantie: 325  
SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen): 804  
SINE (tewerkstelling risicogroepen in sociale economie): 1394  
SIS-kaart: zie ook Elektronische identiteitskaart; 958  
Slecht weer: zie Werkloosheid (tijdelijke -)  
Sluikwerk: 776-777  
Sluiting van de onderneming: 520-545; zie ook Continuïteit van de ondernemingen; Faillissement; Fonds Sluiting  
Sluitingsvergoeding, sluitingspremie: 533-535  
Sociale documenten (personeelsregister, individuele rekening, individuele fiche): 772-775; zie ook Dimona  
Sociale Inspectie, inspecteur: 767-770; zie ook Administratieve boete, Toezicht sociale wetten, Toezicht Welzijn, Wetboek Sociaal Strafrecht  
Sociale Maribel: 1397  
Sociale verkiezingen: 275  
Sociale werkplaatsen: 1395  
Sociale zekerheid (onderwerping): 837-843  
Sollicitant (bescherming – bij aanwerving): zie Aanwerving  
Stadswachter: 1370-1371  
Stage (ziekteverzekering): 952, 995-998  
Stage-uitkering: 71118  
Staking: 285, 310, 805-812, 1207; zie ook Collectief Arbeidsconflict  
Startbaanovereenkomst: 159-160, 1404-1406

Student (overeenkomst voor de tewerkstelling van -; studentenarbeid): 96-98, 841  
SWT (werkloosheid met bedrijfstoeslag): 531, 1185-1215  
Syntra Vlaanderen (Vlaams agentschap voor ondernemersvorming): 180, 1343; zie ook  
Leerovereenkomst in de middenstand

## T

Taalgebruik: 228-229, 1441-1445  
Technische stoomnis: zie Werkloosheid (tijdelijke -)  
Telewerk: 144-145  
Terbeschikkingstelling van personeel: 134-136, 163  
Tewerkstellingcel (herstructurerings): 542-545  
Tewerkstellingsprogramma voor werklozen: 131-162, 1372-1374; zie ook Gesubsidieerde  
Contractuele (Gesco)  
Thematisch verlof: 500, zie ook Medische bijstand, Ouderschapsverlof, Palliatieve zorg, Pleegzorg  
Thuisarbeid, thuiswerknemer, overeenkomst voor tewerkstelling van thuiswerknemer: 40, 140-143  
Tijdelijke arbeid: 99-101; zie ook Uitzendarbeid  
Tijdelijke werkloosheid: zie Werkloosheid  
Tijdkrediet: 384-401, 394-397 500; zie ook Loopbaanonderbreking  
Toezicht sociale wetten: 42, 97; zie ook Sociale Inspectie  
Toezicht Welzijn: 712, zie ook Sociale Inspectie

## U

Uitbetalingsinstelling (werkloosheid) (UI): 1099  
Uitgangscntroles: 764-765  
Uitkering Ziekteverzekering, ZIV-uitkering: 993-1026; zie ook Begrafeniskost, Invaliditeit,  
Moederschap, Primaire arbeidsongeschiktheid  
Uitwinningsvergoeding: 85  
Uitzendarbeid, uitzendkracht, uitzendkantoor: 110-133, 151, 721

## V

Vader, vaderschap (verlof van de vader bij geboorte van een kind): 370-371, 477  
Vakantie (jaarlijkse -), vakantiegeld: 40, 106, 297, 290, 297-327, 815, 826, 1011, 1208, 1277-1278  
Vakbondsafgevaardigde, vakbondsafvaardiging: 40, 515-518, 781  
Vakbondsvrijheid: 2, 778  
VDAB (Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling): 166, 180, 1100, 1336, 1342  
Verdrag (internationaal -) (ratificatie, bindende kracht, enz.): 1  
Vereffening (vennootschap, VZW): 555  
Verhoogde tegemoetkoming (ziekteverzekering): 967-970  
Verjaring: 1430-1434  
Verkiezingen (bijzitter, enz.): zie Verlet  
Verlet (klein -): 106, 288, 295  
Verlof zonder wedde: 285  
Verordening (Europa): 8  
Vervangingsovereenkomst: 93-95, 99  
Verzekeringsinstelling (ziekteverzekering): zie Ziekenfonds, HZIV  
Verzoening, bemiddeling: 1449-1451  
VESOC (Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité): 502

Vestigingsuitkering: 1117  
Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH): 166  
Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie: 166  
Volmachtbesluit: 24-26  
Vultijds werk: 231  
Voorlopige hechtenis: 285  
Vooropzeg:

- duur: 444-470
- kennisgeving, vormvereiste

Voortgezette verzekering: 944  
Vrijwilliger, vrijwilligerswerk: 70-75  
Vrijzinnige jeugd (feest van -): zie Verlet

## W

Wachttuitkering: zie Inschakelingsuitkering  
Welzijn op het werk: 82, 124, 138, 153, 707-729  
Werkbonus: 1408-1414  
Werkervaringsplan (WEP+) of doorstromingprogramma's: 1388-1393  
Werkloosheid, werkloze, werkloosheidsuitkering: 853, 899, 1097-1184

- Gecontroleerde - (ziekteverzekering): 942, 993
- Tijdelijke -: 295, 297, 310, 405-414, 1215, 1153

Werkman: zie Arbeider  
Werk-Opleiding (Overeenkomst-): 199  
Werkrooster

- variabel -: 43, 107, 597-601

Werkuitkering: zie Activa  
Werkzoekende (inschrijving als -): zie ook Aanwerving, Werkloosheid  
Wet: 13-16, 49 - Bijzondere Wet: 16  
Wetboek Sociaal Strafrecht: 770  
Willekeurig ontslag: 471-479  
Wilsgebrek (arbeidsovereenkomst): 210  
Woon-werkverkeer: kosten: 248-252

## X - Y - Z

Zeeman (koopvaardij): 87  
Zeevisser: 39, 87  
Zelfstandige:

- onderscheid tussen loontrekkende en -; problematiek van de schijn-: 59-69

Ziekenfonds: 931-933  
Zondagsrust, zondagwerk: 267, 309, 643-655  
Zorgverzekering (Vlaanderen): 935-938  
Zwangerschap, zwangere werkneemster: zie Moederschap

# Inhoudstafel

Voorwoord door Marc Leemans en Marie-Hélène Ska	5
Gebruiksaanwijzing	6
De nieuwigheden in de editie 2015	8

## DEEL I: DE BRONNEN VAN HET SOCIAAL RECHT 9

### FICHE 1: HET INTERNATIONAAL RECHT 10

§ 1. Belang van het internationaal sociaal recht	10
§ 2. Internationale Arbeidsorganisatie	10
§ 3. Raad van Europa	11
§ 4. Europese Unie	11
A. Europese instellingen	11
B. Europa en sociaal recht	13

### FICHE 2: GRONDWET, WET EN DECRETEN 14

§ 1. Grondwet	14
§ 2. Wet	14
§ 3. Decreten en ordonnanties van gemeenschappen en gewesten	15

### FICHE 3: BESLUITEN 17

§ 1. Koninklijke Besluiten en besluiten van gewest- of gemeenschapsregeringen	17
§ 2. Besluitwetten en volmachtbesluiten	17
§ 3. Ministeriële besluiten, omzendbrieven en administratieve onderrichtingen	18

### FICHE 4: COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 19

§ 1. Wat is een cao?	19
§ 2. Vormvereisten	21

### FICHE 5: ARBEIDSREGLEMENT 22

§ 1. Wat is een arbeidsreglement?	22
§ 2. Hoe wordt het arbeidsreglement opgemaakt?	23
A. Als er een ondernemingsraad is	23
B. Als er geen ondernemingsraad is	24
C. Bijzondere gevallen	24
§ 3. Afdwingbaarheid van het arbeidsreglement	25

### FICHE 6: HIËRARCHIE VAN DE RECHTSBRONNEN IN HET SOCIAAL RECHT 26

### FICHE 7: DE RECHTSPRAAK 27

§ 1. Beginselen	27
A. Wat is de rechtspraak?	27
B. De rechterlijke organisatie in België	27
§ 2. Rechterlijke macht	28

A. Organisatie van de rechterlijke macht in België	28
B. Arbeidsgerechten	28
C. Hof van Cassatie	29
§ 3. Rechtsmachten die geen deel uitmaken van de rechterlijke macht	29
A. Grondwettelijk Hof	29
B. Raad van State	29

## DEEL II: ARBEID 31

### THEMA 1: WELKE OVEREENKOMST VOOR WELKE ARBEID? 32

#### FICHE 1: LOONARBEID EN ANDEREN 32

§ 1. Loonarbeid of zelfstandig werk?	32
A. Voorstelling van de kwestie	32
B. De wettelijke oplossing	34
§ 2. Bezoldigde arbeid of vrijwilligerswerk	35
§ 3. Arbeidsovereenkomst of ambtenarenstatuut	37

#### FICHE 2: BEDIENDEN, ARBEIDERS EN ANDEREN 38

§ 1. Arbeider, bediende, kaderlid	38
§ 2. Andere types van arbeidsovereenkomsten	39
A. Dienstboden	39
B. Handelsvertegenwoordigers	40
C. Zeelieden en binnenschippers	40

#### FICHE 3: ONBEPAALDE DUUR, BEPAALDE DUUR... 41

§ 1. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor een bepaald werk	41
§ 2. Vervangingsovereenkomst	42
§ 3. Studentenarbeid	43
§ 4. Tijdelijke arbeid	44

#### FICHE 4: VOLTIJDS EN DEELTIJDS 45

§ 1. Definities	45
§ 2. Arbeidsovereenkomst	45
§ 3. Bescherming van deeltijdse werknemers	45
A. Arbeidsreglementering	45
B. Loon	46
C. Prioriteit vacante betrekkingen	47

#### FICHE 5: “IK HEB MEERDERE BAZEN”: TERBESCHIKKINGSTELLING VAN WERKNEMERS 48

§ 1. Uitzendarbeid	48
A. Wat is uitzendarbeid?	48
B. Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid	49
C. In welke gevallen en tegen welke voorwaarden kan een beroep worden gedaan op tijdelijk werk of uitzendarbeid?	50
D. Gebruiker en uitzendkantoor: wie is verantwoordelijk voor wat?	52

E. Loon: het principe van gelijkheid van rechten	53
F. Arbeidsreglementering met betrekking tot uitzendarbeid	55
§ 2. Andere vormen van terbeschikkingstelling	56
A. Uitlenen van werknemers	56
B. Onderaanneming	57

## **FICHE 6: THUISWERK EN TELEWERK** **58**

§ 1. Wat is thuisarbeid?	58
§ 2. Overeenkomst voor tewerkstelling van een thuiswerker	58
§ 3. Telewerk	59

## **FICHE 7: BUURTBANEN** **61**

§ 1. Dienstencheques	61
§ 2. Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen	62

## **FICHE 8: INLOOPBANEN** **64**

§ 1. Startbaanovereenkomsten	64
§ 2. Inschakeling van werkzoekenden	64
§ 3. Inschakeling via het OCMW	65
§ 4. Tewerkstelling van personen met een handicap	66
A. Gehandicaptenbeleid in federaal België	66
B. Tewerkstelling van personen met een handicap	67
C. Andere integratiemiddelen	68

## **FICHE 9: OPLEIDINGSOVEREENKOMSTEN** **69**

§ 1. Leerovereenkomst	69
A. Algemeenheden	69
B. Industriële leerovereenkomst	69
C. Opleiding van de middenstand	71
§ 2. Beroepsopleiding voor werkzoekenden	72
A. Principes	72
B. Reglementering van het Waalse Gewest	75
C. Reglementering van de Vlaamse Gemeenschap	75
D. Reglementering Franstalig Brussel	76
§ 3. Andere opleidingsovereenkomsten	77
A. Overeenkomsten werk-opleiding	77
B. Beroepsinlevingsovereenkomst	78
C. Stages in het kader van een schoolopleiding	79

## **THEMA 2: HET SLUITEN EN HET UITVOEREN VAN DE OVEREENKOMST** **80**

### **FICHE 1: AANWERVING** **80**

§ 1. Bescherming van de werkzoekende	80
§ 2. Het sluiten en het bewijs van de arbeidsovereenkomst	81
A. Moet de overeenkomst schriftelijk worden gesloten?	81
B. Instemming moet uit vrije wil gebeuren	82
C. Op welke leeftijd kan men een arbeidsovereenkomst afsluiten?	82



D. Proefperiode?	83
§ 3. Te volgen regels bij de aanwerving	83
A. Onthaal van de werknemer	83
B. Medische onderzoeken	84

## **FICHE 2: DE UITVOERING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST** **85**

§ 1. Waartoe verbindt men zich bij het afsluiten van een arbeidsovereenkomst?	87
A. Werken en doen werken	85
B. Mag men de overeenkomst wijzigen?	85
C. Eerbied en achting	86
D. Beroepsgeheim en zakengeheim	86
E. Oneerlijke concurrentie	86
§ 2. Aansprakelijkheid van de werknemer	86
§ 3. Scholingsbeding	87
§ 4. Taalgebruik	88

## **FICHE 3: HET LOON** **89**

§ 1. Bedrag van het loon	89
A. Loonschalen en gewaarborgd minimumloon	89
B. Beheersing van de loonkosten	90
§ 2. Vormen van loon	91
A. Loon in geld	91
B. Voordelen in natura	92
C. Bijzondere vormen van loon	92
D. Financiële participatie van werknemers	93
E. Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen	93
F. Ecocheques	93
§ 3. Terugbetaling van kosten	94
A. Kosten voor rekening van de werkgever	94
B. Vervoerkosten woon-werkverkeer	94
§ 4. Bescherming van het loon	95
A. Tijdstip van betaling	95
B. Periodiciteit	96
C. Betalingswijze	96
D. Inhoudingen	96
E. Loonberekening	97
F. Uittreksel van de individuele rekening	97
§ 5. Loonbeslag en loonoverdracht	98
A. Wat is loonbeslag?	98
B. Wat is loonoverdracht?	99
C. Beperkingen aan loonbeslag	100
D. Collectieve schuldenregeling	102

## **FICHE 4: DE ARBEIDSVERHOUDING OMVAT EEN BUITENLANDS ELEMENT** **103**

§ 1. Toepasselijke wetgeving	103
A. Bevoegdheid van het Belgische gerecht	103
B. Arbeid in België	103
C. Arbeid in het buitenland	104
§ 2. Tewerkstelling van buitenlanders	105

## THEMA 3: SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

107

### FICHE 1: SCHORSING VAN DE UITVOERING VAN DE OVEREENKOMST - ALGEMEENHEDEN

§ 1. Enkele algemene regels	107
A. Onderling akkoord en overmacht	107
B. Veronderstellingen waarin de wet voorziet	107
C. De werknemer geraakt niet tijdig op het werk of kan het werk niet voortzetten	108
§ 2. Klein verlet en verlof om dringende redenen	108
A. Omstandigheidsverlof of 'klein verlet'	108
B. Verlof om dwingende redenen	110
§ 3. Feestdagen	111
A. Wettelijke feestdagen	111
B. Loon voor een feestdag	112
C. De feestdag valt tijdens een periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst of na het einde van de arbeidsovereenkomst	113
§ 4. Politiek verlof	114

### FICHE 2: JAARLIJKSE VAKANTIE

§ 1. Algemene regels	116
A. Principes	116
B. Datum van de vakantie	117
C. Met gewerkte dagen gelijkgestelde inactiviteitsdagen	118
§ 2. Specifieke regeling arbeiders	119
A. Vakantieduur	119
B. Vakantiegeld	120
§ 3. Specifieke regeling bedienden	121
A. Vakantieduur	121
B. Vakantiegeld	121
C. Vertrekvakantiegeld	122
§ 4. Werknemers die het voorgaande jaar niet hebben gewerkt	122
A. Jeugdvakantie en seniorvakantie	122
B. Bijkomende vakantie	123

### FICHE 3: ARBEIDSONGESCHIKTHEID

§ 1. Wanneer is men arbeidsongeschikt?	125
§ 2. Wat moet men doen in geval van arbeidsongeschiktheid?	125
A. Werkgever verwittigen	125
B. Medisch getuigschrift	126
§ 3. Mag de werkgever het bestaan van de arbeidsongeschiktheid nagaan?	126
A. Enkel door een erkende arts	126
B. Procedure	127
C. Statuut van de controlearts	128
§ 4. Gewaarborgd loon	128
A. Gemeenschappelijke regels	128
B. Arbeiders	129
C. Bedienden	130

## **FICHE 4: GEBORTE OF ADOPTIE VAN EEN KIND** **133**

§ 1. Bescherming zwangere vrouw	131
A. Algemene maatregelen	131
B. Nachtarbeid	131
C. Gevaarlijke of schadelijke arbeidsposten	132
§ 2. Moederschapsverlof	132
§ 3. Borstvoeding	134
A. Borstvoedingspauzes	134
B. Borstvoedingsverlof	134
§ 4. Vaderschap en adoptie	134
A. Vaderschapsverlof	134
B. Omzetting van moederschapsverlof	135
C. Adoptieverlof	135

## **FICHE 5: DE LOOPBAAN ONDERBREKEN** **136**

§ 1. Globale beschrijving	136
A. Principes	136
B. Onderbrekingsuitkeringen – sociaal statuut	137
C. Ontslag	138
§ 2. Tijdkrediet en loopbaanvermindering, gewone regeling	138
A. Tijdkrediet met uitkeringen	139
B. Tijdkrediet zonder uitkeringen	140
§ 3. Landingsbanen	141
§ 4. Procedure	141
§ 5. Thematisch verlof	143
A. Ouderschapsverlof	143
B. Verlof voor palliatieve zorgen	144
C. Verlof voor ernstige ziekte van een familielid	144
D. Verlof voor het verstrekken van pleegzorg	145

## **FICHE 6: TIJDELIJKE WERKLOOSHEID** **146**

§ 1. Arbeidersstelsel	146
A. Gebrek aan werk	146
B. Slecht weer	147
C. Technische stoornis	148
§ 2. Bediendestelsel	148

## **FICHE 7: VORMINGSVERLOF** **150**

§ 1. Betaald educatief verlof	150
A. Principes	150
B. Organisatie van betaald educatief verlof	152
§ 2. Andere verloven	153
A. Verlof voor sociale promotie	153
B. Het bij cao geregeld vormingsverlof	153

## **THEMA 4: EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST** **154**

### **FICHE 1: IN WELKE GEVALLEN**

## **WORDT DE OVEREENKOMST BEËINDIGD?**

**154**

§ 1. Enkele principes	154
§ 2. Overlijden van werknemer of werkgever	154
§ 3. Overmacht	155
§ 4. Ontbindende voorwaarde	155

## **FICHE 2: AFDANKING EN ONTSLAGNAME**

**157**

§ 1. Algemeen	157
A. Opzegtermijn	157
B. Ontslag met vergoeding of 'niet gepresteerde opzegtermijn'	158
§ 2. Duur en aanvang van de opzeg	158
A. De nieuwe regeling	158
B. Het vroegere stelsel	160
C. Overgangsregels	164
§ 3. Ontslagmotivering en willekeurig ontslag	167
§ 4. Verbreking wegens fout	169
A. Dringende reden	169
B. Contractbreuk en gerechtelijke ontbinding van de overeenkomst	169

## **FICHE 3: VERPLICHTINGEN DIE BLIJVEN BESTAAN NA BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST**

**171**

§ 1. Algemene regels	171
§ 2. Concurrentiebeding	171
A. Regeling voor werknemers, uitgezonderd de handelsvertegenwoordigers	171
B. Regeling voor handelsvertegenwoordigers	173
§ 3. Outplacement	173
A. Ontslagen werknemers met een opzegtermijn van minstens 30 weken	174
B. Werknemers die ten minste 45 jaar zijn	174

## **FICHE 4: ONTSLAGBESCHERMING**

**176**

§ 1. Algemeenheden	176
§ 2. Werknemersvertegenwoordigers in de OR en het Comité PB en kandidaten bij de sociale verkiezingen	178
A. Principes	178
B. Overplaatsing	179
C. Ontslag om dringende reden	179
D. Ontslag om economische redenen	180
E. Re-integratie en beschermingsvergoeding	181
§ 3. Syndicale afgevaardigden	181
§ 4. Transnationale overlegorganen	182

## **FICHE 5: COLLECTIEF ONTSLAG EN SLUITING VAN ONDERNEMING**

**183**

§ 1. Informatie en raadpleging van de werknemers; kennisgeving aan de overheid	183
A. Collectief ontslag	183
B. Sluiting van ondernemingen	186
§ 2. Vergoedingen	186
A. Collectief ontslag	186
B. Sluiting van ondernemingen	187

§ 3. Waarborg van betaling bij sluiting: Fonds voor sluiting van ondernemingen	188
§ 4. Activerend beleid bij herstructurerings	189

## **FICHE 6: WIJZIGINGEN IN DE ONDERNEMINGSSTRUCTUUR** **191**

§ 1. Faillissement, vereffening en maatregelen op het vlak van bedrijfscontinuïteit	191
A. Faillissement	191
B. Vereffening	193
C. Continuïteit van de onderneming	193
§ 2. Overdracht van het bedrijf aan een overnemer	195
A. Conventionele overdracht van het bedrijf	195
B. Overdracht na faillissement	196
C. Overdracht in het kader van een gerechtelijke reorganisatie	196

## **THEMA 5: ARBEIDSORGANISATIE** **198**

### **FICHE 1: ARBEIDSDUUR BIJ VOLTIDSE ARBEID** **198**

§ 1. Op wie is de arbeidsduurwetgeving van toepassing?	198
§ 2. Wat verstaat men onder 'arbeidsduur'?	198
§ 3. Maximale arbeidsduur	200
A. Algemene regel	200
B. Toegestane overschrijdingen	201
C. Verlegging van de weekgrens	202
D. Ploegenarbeid	202
E. Variabele uurroosters	205
F. Plus Minus Conto	206
§ 4. Overwerk	206
A. Wat is overwerk?	206
B. Buitengewone vermeerdering van werk	207
C. Dringend of onvoorzienbaar werk	207
D. Varia	208
E. Overloontoeslag	209
F. Inhaalrust	210

### **FICHE 2: ARBEIDSREGELING DEELTIJDSE ARBEID** **211**

§ 1. Principes	211
§ 2. Reglementering arbeidsregeling	211
A. Principes	211
B. Minimale arbeidsduur	212
C. Bijkomende uren	213
D. Gelijktelling met overwerk	214
§ 3. Reglementering werkroosters	214
A. Vast werkrooster, variabel werkrooster	214
B. Hoe wordt het werkrooster bepaald?	215
C. Controle en sancties	215

<b>FICHE 3: RUSTTIJDEN</b>	<b>217</b>
§ 1. Zondagsrust	217
A. Wie valt onder deze reglementering?	217
B. Principe: de zondagsrust	217
C. Afwijkingen	217
§ 2. Andere rusttijden	220
A. Wekelijks rust	220
B. Dagelijkse rust	220
C. Pauzes	220

<b>FICHE 4: NACTARBEID</b>	<b>221</b>
§ 1. Evolutie	221
§ 2. Verbod van nachtarbeid en afwijkingen	221
A. Nachtarbeid wegens de aard van de werken en de activiteit	221
B. Nachtarbeid om economische redenen	222
C. Invoering van nachtarbeid	223
D. Bestaande arbeidsregelingen met nachtprestaties	223
§ 3. Aanvullende omkadering nachtarbeid	224
A. Principe	224
B. Invoeringsprocedure	224
C. Kwalitatieve omkadering	225

<b>FICHE 5: BIJZONDERE CATEGORIEËN</b>	<b>228</b>
§ 1. Jongeren	228
A. Schoolplichtige jongeren	228
B. Beschermingsmaatregelen	228
§ 2. Vrouwen	229
§ 3. Sectorale wetgevingen	230

<b>FICHE 6: NIEUWE ARBEIDSSTELSELS</b>	<b>231</b>
§ 1. Principes	231
§ 2. Toepassingsgebied	231
§ 3. Van welke regels wordt afgeweken in het kader van de nieuwe arbeidsstelsels?	232
A. Facultatieve afwijkingen	232
B. Regels van toepassing bij invoering nieuw arbeidsstelsel	233
§ 4. Procedure om nieuwe arbeidsstelsels in te voeren	234
A. Binnen het paritair comité	234
B. Binnen het bedrijf	235

## **THEMA 6: BESCHERMING VAN DE WERKNEMER** **237**

<b>FICHE 1: WELZIJN OP HET WERK</b>	<b>237</b>
§ 1. Principes	237
§ 2. De organen belast met het welzijn op het werk	238
A. Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk	238
B. Comité voor Preventie en Bescherming op het werk	238
C. Arbeidsinspectie	239
§ 3. Arbeidsgeneeskunde: verplichtingen van de werkgever	239

§ 4. Gezondheidstoezicht op de werknemers	239
A. Principes	239
B. Onderzoeksprocedure	241
C. Beroepsprocedure	242
D. Gevolgen van de beslissing	243

## **FICHE 2: BESCHERMING**

### **VAN DE WAARDIGHEID VAN DE WERKNEMER**

**244**

§ 1. Bescherming tegen discriminatie op het werk	244
A. Algemeenheden	244
B. Algemeen beginsel van niet-discriminatie	245
C. Gelijke behandeling mannen en vrouwen	248
D. Rassendiscriminatie	248
§ 2. Bescherming tegen psychosociale risico's op het werk	249
A. Algemeenheden	249
B. Pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en geweld op het werk	250
§ 3. Bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemer	251
A. Algemeenheden	251
B. Medische onderzoeken in het kader van de arbeidsverhoudingen	252
C. Camerabewaking op de arbeidsplaats	253
D. Controle van elektronische online communicatiegegevens	253
E. Uitgangscontroles en diefstalpreventie	254
F. Preventie van alcohol- of drugsgebruik	254

## **THEMA 7: REGELS VOOR EEN CORRECTE TOEPASSING VAN DE WETGEVING**

**255**

### **FICHE 1: SANCTIES VAN HET SOCIAAL RECHT**

**255**

§ 1. Sociale inspectie	255
§ 2. Strafsancties	256
§ 3. Administratieve geldboetes	256

### **FICHE 2: SOCIALE DOCUMENTEN**

**257**

§ 1. Principes	257
§ 2. Voornaamste sociale documenten	257

### **FICHE 3: BESTRIJDING VAN SLUIKWERK**

**259**

§ 1. Zelfstandig zwartwerk	259
§ 2. Sluikwerk in de bouw	259

## **THEMA 8: COLLECTIEVE ARBEIDSVERHOUDINGEN**

**260**

### **FICHE 1: GESPREKSPARTNERS IN HET OVERLEG**

**260**

### **FICHE 2: OVERLEG BINNEN DE ONDERNEMING**

**261**

§ 1. Vakbondsafvaardiging	261
§ 2. Ondernemingsraad en Comité voor Preventie en Bescherming op het werk	261
A. Ondernemingsraad	261
B. Comité voor Preventie en Bescherming op het werk	262
C. Sociale verkiezingen	263
§ 3. Supranationale instellingen	263
A. Europese Ondernemingsraad	263
B. Europese vennootschap en Europese coöperatieve vennootschap	264
C. Grensoverschrijdende fusies	264

### **FICHE 3: OVERLEG BUITEN DE ONDERNEMING** **265**

§ 1. Paritaire comités	265
A. Wat is een paritair comité?	265
B. Oprichting van een paritair comité	265
C. Hoe wordt bepaald bij welk paritair comité de werkgever hoort?	265
D. Opdrachten van de paritaire comités	266
§ 2. Federaal intersectoraal overleg	267
A. Nationale Arbeidsraad	267
B. Centrale Raad voor het Bedrijfsleven	267
C. Interprofessionele akkoorden	268
§ 3. Overlegorganen in gewesten en gemeenschappen	268

### **FICHE 4: COLLECTIEVE ARBEIDSCONFLICTEN** **269**

§ 1. Staking en lock-out	269
A. Staking	269
B. Lock-out	270
§ 2. Preventie en beslechting van collectieve conflicten	270
A. Verzoening en bemiddeling	270
B. Prestaties van openbaar nut in vreedstijd	271
C. Tussenkoms van de rechtbanken in collectieve arbeidsconflicten	271

## **DEEL III: SOCIALE ZEKERHEID** **273**

### **THEMA 1: ORGANISATIE EN FINANCIERING VAN DE SOCIALE ZEKERHEID** **274**

#### **FICHE 1: ORGANISATIE** **274**

§ 1. Wat is de sociale zekerheid?	274
§ 2. De instellingen van de sociale zekerheid	275
§ 3. Betrekkingen tussen socialezekerheidsinstellingen en sociaal verzekerden	276
A. Behartiging van de rechten van de sociaal verzekerden en administratieve doorzichtigheid	276
B. Informatisering van de sociale zekerheid	277



<b>FICHE 2: FINANCIERING</b>	<b>278</b>
§ 1. Gewone bijdragen op het loon van de werknemers	278
§ 2. Andere bijdragen	280
A. Bijdragen ten laste van de werknemers	280
B. Bijdragen ten laste van de werkgevers	280
C. Bijdragen op socialezekerheidsuitkeringen	281
§ 3. Staatstussenkomst en alternatieve financiering	282
<b>FICHE 3: ONDERWERPING AAN DE SOCIALE ZEKERHEID</b>	<b>283</b>
§ 1. Wat houdt de onderwerping aan de sociale zekerheid in?	283
§ 2. Wie is onderworpen aan de sociale zekerheid?	284
§ 3. Op basis van welk loon worden de socialezekerheidsbijdragen geïnd?	285
A. Algemene regels	285
B. Enkele bijzondere regels	286

## THEMA 2: DE KINDERBIJSLAG 288

<b>FICHE 1: DE RECHTHEBBENDE</b>	<b>289</b>
§ 1. Werknemers en gelijkgestelden	289
A. Actieve werknemers	289
B. Arbeidsongeschikte werknemers	289
C. Werklozen	289
D. Gepensioneerden	290
E. Loopbaanonderbrekers	290
F. De in België verblijvende grensarbeiders	290
§ 2. Andere rechthebbenden	290
A. Wezen	290
B. Verlaten echtgenoten	291
C. Studenten	291
D. Beroepsopleiding	291
E. Gehandicapten	292
F. Gedetineerden	292
§ 3. Gewaarborgde kinderbijslag	292
§ 4. Wat indien meerdere rechthebbenden het recht voor eenzelfde kind openen?	293

<b>FICHE 2: RECHTGEVENDE KINDEREN</b>	<b>294</b>
§ 1. Welke kinderen geven recht op kinderbijslag?	294
§ 2. Tot welke leeftijd wordt kinderbijslag toegekend?	295
A. Algemene regels	295
B. Het kind volgt onderwijs of doorloopt een vorming	295
C. Kinderbijslag na de studies	298
D. Kinderen met een handicap	298
§ 3. Moet het kind in België verblijven?	299

<b>FICHE 3: HOEVEEL BEDRAAGT DE KINDERBIJSLAG?</b>	<b>300</b>
§ 1. Gewone kinderbijslag	300
A. Basisbedrag	300
B. Leeftijdstoelage	300
C. Schoolpremie	300
§ 2. Verhogingen in functie van het gezin waarin het kind woont	301

A. De rechthebbende is uitkeringsgerechtigd	301
B. Eenoudergezinnen	302
C. Geplaatste kinderen	303
§3. Verhogingen in functie van de situatie van het kind	303
A. Gehandicapt kind	303
B. Wezen	303
§ 4. Kraamgeld en adoptiepremie	304

## **FICHE 4: BETALING VAN DE KINDERBIJSLAG** **305**

§ 1. Wie betaalt?	305
A. De bevoegde kas	305
B. Betalingswaarborg	305
§ 2. Aan wie wordt kinderbijslag betaald?	306
A. Algemene regels	306
B. Geplaatste kinderen	307
§ 3. Regels betreffende de betaling	307
A. Opening van het recht	307
B. Betalingswijze	308
C. Verjaringstermijn	308
D. Terugvordering van onverschuldigde bijslag	309

## **THEMA 3: ZIEKTE - EN INVALIDITEITSVERZEKERING** **309**

### **FICHE 1: HOE IS DE ZIEKTEVERZEKERING GEORGANISEERD?** **309**

§ 1. Federale ziekteverzekering	309
§ 2. Gezondheidsbeleid van Gemeenschappen en Gewesten	312
A. Federale ziekteverzekering na de zesde staatshervorming	312
B. Zorgverzekering van de Vlaamse Gemeenschap	312

### **Subthema 1: Gezondheidszorg** **314**

#### **FICHE 2: WIE IS INZAKE GEZONDHEIDSZORG VERZEKERD?** **314**

§ 1. Rechthebbenden	314
§ 2. Personen ten laste	315
§ 3. Ingaan en het behoud van het recht	316
§ 4. Vaststelling van het recht	317
A. 'Bijdragebon'	317
B. Waarde van de bijdragebon	318
C. Electronische identiteitskaart	318

#### **FICHE 3: PRESTATIES INZAKE GEZONDHEIDSZORG**

<b>319</b>	
§ 1. Terugbetaalde prestaties	319
§ 2. Welke tarieven mogen verstrekkers toepassen?	319
§ 3. Welk deel van het tarief wordt terugbetaald?	320
A. Principe	320
B. Verhoogde verzekeringstegemoetkoming	321
C. Maximumfactuur (MAF)	322

## **FICHE 4: VERHOUDINGEN TUSSEN DE VERZEKERING EN DE ZORGVERSTREKKERS**

§ 1. Artsen en tandartsen	324
A. Akkoorden artsen-ziekenfondsen en tandartsen-ziekenfondsen	324
B. Terugbetalingsmodaliteiten	324
§ 2. Geneesmiddelen	325
§ 3. Hospitalisatie	325
§ 4. Andere prestaties	326
A. Paramedici	326
B. Verzorgingstehuizen	326
C. Diverse prestaties	327

## **Subthema 2: De uitkeringen**

328

### **FICHE 5: WIE IS INZAKE UITKERINGEN VERZEKERD?**

328

§ 1. Rechthebbenden	328
§ 2. Stage (wachtijd)	328

### **FICHE 6: ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN INVALIDITEIT**

330

§ 1. Wat is arbeidsongeschiktheid?	330
§ 2. Bedrag van de uitkeringen	330
§ 3. Procedure en toekenningsformaliteiten	332
A. Medische getuigschrift	332
B. De beslissing	333
§ 4. Algemene toekenningsvoorwaarden	333

### **FICHE 7: MOEDERSCHAPSVERZEKERING**

334

## **THEMA 4: ARBEIDSONGEVALLEN EN BEROEPSZIEKTEN**

335

### **FICHE 1: ARBEIDSONGEVALLEN - ALGEMEEN**

335

§ 1. Organisatie van de sector	335
§ 2. Wie wordt verzekerd door de wetgeving?	335
§ 3. Gedekt risico	336
A. Arbeidsongeval	336
B. Ongeval op de weg van en naar het werk	337
C. Aangifte van het ongeval	338

### **FICHE 2: VERGOEDING VAN ARBEIDSONGEVALLEN**

339

§ 1. Geneeskundige verzorging	339
§ 2. Overlijden van het slachtoffer	339
A. Begrafeniskosten	339
B. Overlevende partner	340
C. Kinderen	340
D. Andere gezinsleden	341
§ 3. Tijdelijke arbeidsongeschiktheid	341

§ 4. Blijvende arbeidsongeschiktheid	342
A. Berekening van de uitkering	342
B. Procedure	343
C. Herziening	343
D. Betalingswijze	344
E. Sociale inhoudingen – belasting	347
§ 5. Andere prestaties	347
A. Verplaatsingen	347
B. Toeslagen	348
§ 6. Gemeenschappelijke regels met betrekking tot de prestaties	348
A. Basisloon van de vergoedingen	348
B. Cumulatieregels	350
C. Intresten	350
D. Binnen welke termijn moet men zijn rechten doen gelden?	350

### **FICHE 3: BEROEPSZIEKTEN** **351**

§ 1. Principes en organisatie	351
§ 2. Wat is een beroepsziekte?	351
§ 3. Schadeloosstelling van de slachtoffers	352
A. Algemene regels	352
B. Preventieve verwijdering	353
C. Procedure	353
§ 4. Het 'Asbestfonds'	354

Bijlage: lijst van beroepsziekten	354
-----------------------------------	-----

### **FICHE 4: HET BEROEPSRISICO EN DE BURGERLIJKE AANSPRAKELIJKHEID** **357**

§1. Fout van het slachtoffer of de begunstigden van de schadeloosstelling	357
§2. Aansprakelijkheid van derden	357
§3. Aansprakelijkheid van de werkgever	358

## **THEMA 5: DE WERKLOOSHEID** **359**

### **FICHE 1: PRINCIPES EN ADMINISTRATIEVE ORGANISATIE** **359**

§ 1. Principes	359
§ 2. Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA)	359
§ 3. Uitbetalingsinstellingen	359
§ 4. Gewestelijke diensten voor tewerkstelling	360

### **FICHE 2: VERZEKERINGSVOORWAARDEN OF TOELAATBAARHEID** **361**

§ 1. Toelating op basis van voltijdse tewerkstelling	361
A. Welke arbeid?	361
B. Gelijkstelling met arbeid	361
C. Hoeveel dagen?	361
D. Versoepelingen	362

§ 2. Toelating op basis van studies	362
A. Opening van het recht	362
B. Beperking in de tijd	363
C. Inschakelingsuitkeringen	364
§ 3. Overige regels	364
A. Nieuwe toelating na een onderbreking	364
B. Tijdelijke werkloosheid	364
C. Opleidingsuitkeringen, stage-uitkeringen en vestigingsuitkeringen	364

### **FICHE 3: VERGOEDINGSVOORWAARDEN** **366**

§ 1. Zonder werk en zonder loon zijn	366
A. Zonder werk zijn	366
B. Zonder loon zijn	368
§ 2. Niet verantwoordelijk zijn voor de werkloosheid	368
A. Algemeenheden	368
B. Verplicht zoeken naar werk	369
C. Rechthebbenden op een werkloosheidsuitkering	369
D. Rechthebbenden op een inschakelingsuitkering	371
§ 3. Arbeidsgeschikt zijn	371
§ 4. Pensioenleeftijd	372
§ 5. In België verblijven	373

### **FICHE 4: BEDRAG VAN DE WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN** **374**

§ 1. Algemene regels	374
A. Voor welke dagen heeft men recht op een werkloosheidsuitkering?	374
B. De invloed van de gezinssamenstelling op het bedrag van de uitkering	374
§ 2. De dagelijkse werkloosheidsuitkering	375
§ 3. Bijzondere regels	377
A. Tijdelijke werklozen	377
B. Inschakelings- en overbruggingsuitkeringen	378
C. Toeslagen oudere werklozen	378

### **FICHE 5. DE WERKLOOSHEIDSVERZEKERING EN DEELTIJDSE ARBEID** **379**

§ 1. Principes	379
§ 2. Werknemers die minstens het referteloon verdienen	379
§ 3. Deeltijdse werknemers 'met behoud van rechten'	380
A. Wie kan op die regeling een beroep doen?	380
B. Behoud van rechten	380
C. Inkomensgarantie-uitkering	380
§ 4. 'Vrijwillig' deeltijdse werknemers	382
A. Opening van het recht	382
B. Berekening van de uitkering	382

### **FICHE 6. BIJZONDERE WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN** **383**

§ 1. Vrijstelling van bepaalde toekenningsvoorwaarden	383
§ 2. Activering van werkloosheidsuitkeringen	383
§ 3. Andere uitkeringen	384
A. Begeleidingsuitkering	384

B. Aanvullende mobiliteitsvergoeding en aanvullende kinderopvangvergoeding	384
C. Herinschakelingsuitkering	384
D. Overstappremie	385

## **FICHE 7. ADMINISTRatieve PROCEDURE** **386**

§ 1. Uitkeringsaanvraag	386
§ 2. Controlekaart	387
§ 3. Beslissingen	387

## **THEMA 6: WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG** **388**

### **FICHE 1: WAT IS HET 'SWT'?** **388**

§ 1. Algemeen	388
A. Beschrijving	388
B. Vervangingsplicht	388
C. Werkgeversbijdrage	389
§ 2. Aanvullende werkloosheidsvergoeding	390
§ 3. Werkloosheidsuitkeringen	391
A. Algemene voorwaarden	391
B. Statuut van de werknemer in de werkloosheidsreglementering	392
C. Fiscaliteit, sociale inhoudingen	392

### **FICHE 2: LEEFTIJD- EN LOOPBAANVOORWAARDEN** **394**

§ 1. Gewone regels	394
A. SWT op 62 jaar	394
B. SWT vóór 62 jaar	394
§ 2. Ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering	395
A. Algemeenheden	395
A. Wat is een onderneming in moeilijkheden?	396
B. Wat is een onderneming in herstructurering?	396

## **THEMA 7: PENSIOENEN** **398**

### **FICHE 1: ALGEMENE VOORSTELLING** **398**

§ 1. De verschillende pensioenstelsels	398
§ 2. Administratie	399

### **FICHE 2: RUSTPENSIOEN** **400**

§ 1. Hoe wordt het pensioen berekend?	400
A. Principe	400
B. Rustpensioen 'gezin' en rustpensioen 'alleenstaande'	400
C. Minimumpensioen	401
D. Principe van eenheid van loopbaan	401
§ 2. Pensioenaanvraag	402
A. Vanaf welke leeftijd mag men op pensioen gaan?	402
B. Aanvraag	403

§ 3. Rustpensioen van feitelijk of uit de echt gescheidenen	403
A. Rustpensioen van feitelijk gescheiden echtgenoten	403
B. Pensioen van de uit de echt gescheiden echtgenoten	404

### **FICHE 3: OVERLEVINGSPENSIOEN** **405**

§ 1. Toekenningvoorwaarden	405
§ 2. Berekening	406
§ 3. Cumulatie	407
A. Cumulatie rustpensioen en overlevingspensioen	407
B. Cumulatie rustpensioenen	407
§ 4. Overgangsuitkering	407

### **FICHE 4: DE BEROEPSLOOPBAAN** **408**

§ 1. Arbeidsperiodes	408
§ 2. Gelijkgestelde periodes	409
A. Lijst van gelijkstellingen	409
B. In rekening brengen van gelijkgestelde periodes	410
§ 3. Toegevoegde jaren	412

### **FICHE 5: MOGEN GEPENSIONEERDEN NOG WERKEN OF SOCIALE UITKERINGEN GENIETEN?** **414**

§ 1. Toegelaten activiteiten van gepensioneerden	414
§ 2. Cumulregels met andere sociale inkomens	414

### **FICHE 6: ANDERE REGELS, GEMEENSCHAPPELIJK VOOR RUST- EN OVERLEVINGSPENSIOENEN** **416**

§ 1. Vakantiegeld	416
§ 2. Uitbetaling	416
A. Hoe worden de pensioenen uitbetaald?	416
B. Sociale inhoudingen, belasting	417
C. Verblijven in België	417
§ 3. Procedure	417
A. Betwistingen, Beroep	417
B. Verjaringstermijn	418

### **FICHE 7: INKOMENSGARANTIE VOOR OUDEREN** **419**

§ 1. Toekenningvoorwaarden	419
§ 2. Bedrag	420
§ 3. Onderzoek van de bestaansmiddelen	420

### **FICHE 8: AANVULLENDE PENSIOENEN** **422**

§ 1. Algemeenheden	422
§ 2. Hoe kan men aanvullende pensioenplannen invoeren?	422
A. Sociale pensioenplannen	422
B. Gewone bedrijfspensioenregelingen	424
§ 3. Rechten van werknemers	424

## THEMA 8: DE BIJSTANDSSTELSELS

424

### FICHE 1: PRESTATIES TEN LASTE VAN DE OCMW'S

424

§ 1. Sociale hulpverlening

426

§ 2. Leefloon

427

### FICHE 2: TEGEMOETKOMING VOOR MINDervalIDEN

428

§ 1. Principes, algemene regels

428

§ 2. Bedrag en toekenningsvoorwaarden van de tegemoetkomingen

428

§ 3. Onderzoek naar het inkomen

429

§ 4. Andere voorwaarden

430

## DEEL IV: TEWERKSTELLINGSBELEID

433

### FICHE 1: WIE IS BEVOEGD INZAKE TEWERKSTELLING?

434

§ 1. Het federale tewerkstellingsbeleid

434

§ 2. Bevoegdheden van de deelgebieden

435

A. Bevoegdheden van de Gewesten

435

B. Bevoegdheden van de Gemeenschappen

437

### FICHE 2: VERMINDERING VAN WERKGEVERSBIJDRAGEN VOOR DE SOCIALE ZEKERHEID

438

§ 1. Algemeenheden

438

§ 2. Structurele vermindering

439

§ 3. 'Doelgroepverminderingen'

439

A. Jongeren

439

B. Oudere werknemers

440

C. Langdurig werkzoekenden

440

D. Eerste aanwervingen

441

E. Arbeidstijdverkorting

441

F. Herstructurerings

442

### FICHE 3: ACTIVA-PLAN

443

§ 1. Algemene beschrijving

443

§ 2. Voorwaarden

445

A. Gewone Activa-plan

445

B. 'Activa-Stadswachters'

446

### FICHE 4: TEWERKSTELLINGSPROGRAMMA'S VOOR WERKZOEKENDEN

447

§ 1. Wallonië: steun ter bevordering van tewerkstelling  
(les aides à la promotion de l'emploi APE)

447

§ 2. Vlaanderen: de gesubsidieerde contractuelen

448

§ 3. Brussel: de gesubsidieerde contractuelen

449

### FICHE 5: DE NON-PROFITSECTOR

451



§ 1. Doorstromingsprogramma's	451
A. Principe	451
B. Welke werkgevers?	451
C. RSZ-vermindering	452
D. Herinschakelingsuitkering	452
E. Gewestbijdrage	453
§ 2. Herinschakeling van werklozen in de sociale economie	454
A. Federale programma's	454
B. Gewestelijke voorzieningen	454
§ 3. 'Sociale Maribel'	455

## **FICHE 6: 'BUURTBANEN' 456**

§ 1. Dienstencheques	456
§ 2. Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen (PWA)	457

## **FICHE 7: ANDERE DOELGERICHTE PROGRAMMA'S 459**

§ 1. Startbaanovereenkomst	459
A. Principe	459
B. Aanwervingsplicht	459
§ 2. Tewerkstellingsbevordering voor risicogroepen	460
§ 3. Werkbonus	460
§ 4. Herstructurering van ondernemingen	462

## **FICHE 8: DIVERSE GEWESTELIJKE VOORZIENINGEN 463**

§ 1. Wallonië	463
§ 2. Vlaanderen	463
A. Aanmoedigingspremies	463
B. Andere maatregelen	464
§ 3. Brussel	465

# **DEEL IV: HOE UW RECHTEN VERDEDIGEN? 467**

## **FICHE 1: BINNEN WELKE TERMIJN MOET MEN ZIJN RECHTEN DOEN GELDEN? 468**

§ 1. Verjaringstermijn	468
§ 2. Termijnen voor rechtsmiddelen	468

## **FICHE 2: VOOR HET INLEIDEN VAN DE ZAAK... 470**

§ 1. Moet je worden bijgestaan door een advocaat?	470
§ 2. Welke rechtbank is bevoegd?	470
§ 3. In welke taal verloopt de procedure?	471
§ 4. Hoeveel kost een procedure?	472
§ 5. Proces, verzoening, bemiddeling?	473

## **FICHE 3: VERLOOP VAN HET PROCES 474**

§ 1. Inleidende akte	474
----------------------	-----

A. Op het vlak van arbeid en arbeidsongevallen	474
B. Op het vlak van sociale zekerheid	475
§ 2. Verloop van de rechtspleging	475
A. Inleiding van de zaak	475
B. Uitwisseling van conclusies	475
C. Pleidooien	476
D. Vonnis	476
E. Incidenten	477
§ 3. Rechtsmiddelen tegen vonnissen van arbeidsrechtbank	477
§ 4. Tenuitvoerlegging van vonnissen	478

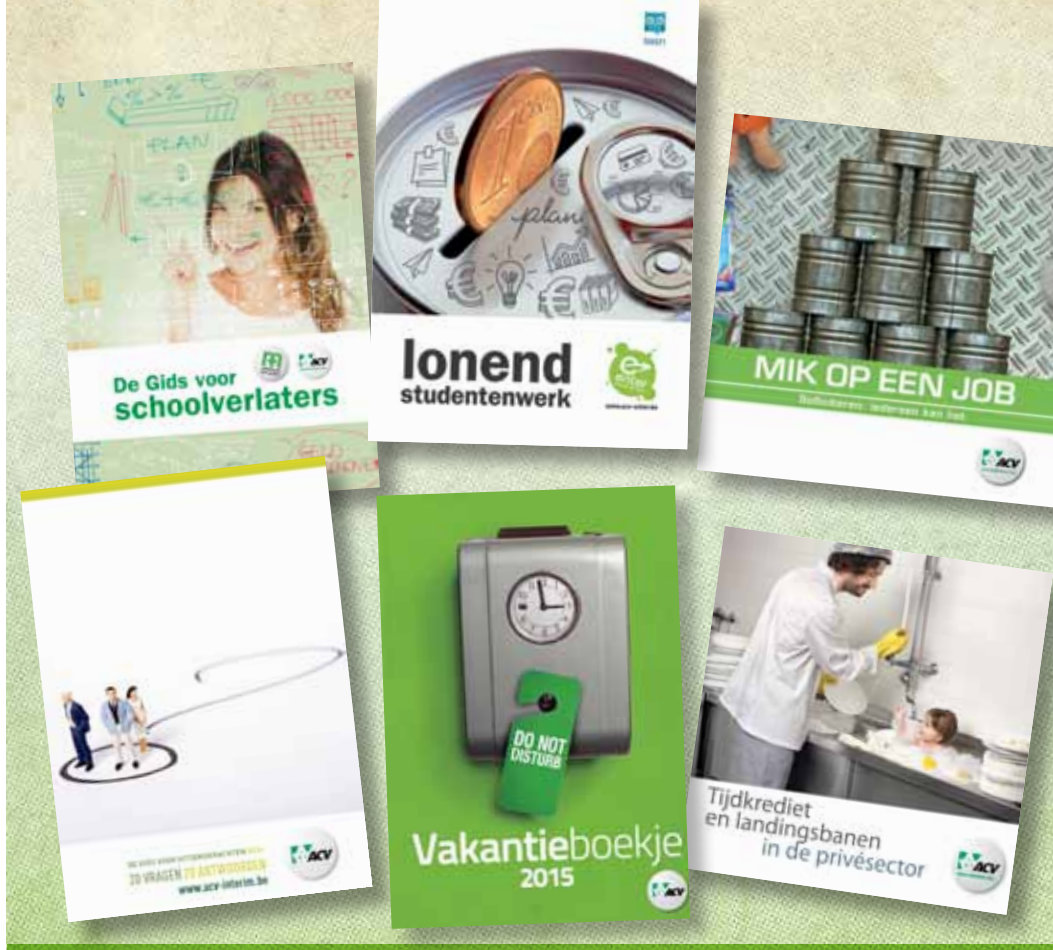
## **FICHE 4: ACV-RECHTSBIJSTAND** **479**

§ 1. Welke materies komen in aanmerking?	479
§ 2. Hoe worden de klachten ingediend en behandeld?	480
§ 3. Alleen ACV-leden hebben recht op rechtsbijstand	481

## **SOCIALE BIJDRAGEN EN SOCIALE UITKERINGEN** **482**

## **TREFWOORDENREGISTER** **498**

## **INHOUDSTAFEL** **509**



'Lonend studentenwerk' en 'De Gids voor schoolverlaters' – de twee klassiekers van ACV-Jongeren, 'Tijdkrediet en loopbaanvermindering in de privésector', 'Vakantieboekje'... Het zijn maar enkele van de ACV-uitgaven waarin deelaspecten van de sociale wetgeving worden belicht. Voor een volledig en up-to-date overzicht van de folders en brochures die het ACV uitgeeft, verwijzen we graag naar de website van het ACV: <http://brochures.acv-online.be>. Daar kun je deze uitgaven online bestellen en in de meeste gevallen ook meteen downloaden. Naast de publicaties die bestemd zijn voor een breed publiek, zijn er ook publicaties specifiek voor ACV-militanten. In die publicaties komen thema's aan bod als arbeidsreglementering, welzijn op het werk, milieu, mobiliteit, fiscaliteit, diversiteit en integratie, gender en gelijke kansen. ACV-militanten kunnen die publicaties consulteren en downloaden via het downloadcenter 'Militant' op [www.acv-online.be](http://www.acv-online.be) (wel eerst inloggen!)





# Voor $\frac{3}{4}$ van de wereld is dit geen fictie

.....  
Iedereen heeft recht op sociale bescherming

**SUPPORTER MEE**  
**SOCIALEBESCHERMING.BE**

