



# MEMENTO

## VAN DE WERKGEVER 8



### DOSSIER

Opleiding en alternerende overeenkomst ..... 03



### RECHTSPRAAK

Dringende reden: de verhouding tussen de fout van de werknemer en de zwaarte van de sanctie ..... 24



### ACTUALITEIT

Vaststelling feestdagen in 2017 ..... 26



## COLOFON

Partena – vereniging zonder winstoogmerk – sociaal secretariaat van werkgevers erkend door MB van 3 maart 1949 met nr. 300  
Maatschappelijke zetel: Kartuizersstraat 45, 1000 Brussel, btw BE 0409.536.968.

Verantwoordelijke uitgever: Alexandre Cleven. Hoofdredacteur: Francis Verbrugge, fverbrugge@partena.be, tel. 02-549 32 23.  
Werken mee aan dit nummer: Anne Ghysels, Catherine Mairy, Yves Stox, Philippe Van den Abbeele.

Abonnementen: Anne-Marie Delain, adelain@partena.be, tel. 02-549 32 57 – jaaronnemenent: € 85, prijs per exemplaar: € 11 (prijzen exclusief btw).  
Verschijnt niet in juli en augustus. De overname van teksten, zelfs gedeeltelijk, is slechts toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en mits de bron wordt vermeld. De redactie streeft naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, maar kan niet aansprakelijk worden gesteld voor de juistheid ervan.

38<sup>e</sup> jaar – maandblad



# OPLEIDING EN ALTERNERENDE OVEREENKOMST

De integratie van jongeren in de arbeidsmarkt kan gebeuren door middel van een alternerende opleiding.

De 6e Staatshervorming heeft er voor gezorgd dat de Gemeenschappen en de Gewesten volledig bevoegd zijn geworden voor het organiseren van de alternerende opleiding onder de vorm van een leerovereenkomst maar ook voor het regelen van de aspecten met betrekking tot de contractuele relatie tussen de 'ondernemer-opleider' en een 'leerling'.

In dit *Memento* zullen we de aparte reglementeringen bespreken die voortaan voor de Gemeenschappen gelden, behalve die voor de Duitstalige Gemeenschap.

**01**

## IN VLAANDEREN EN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP VAN BRUSSEL-HOOFDSTAD

Met het Decreet Alternerend Leren van 10 juni 2016 geeft de Vlaamse Gemeenschap vanaf 1 september 2016 vorm aan zijn nieuwe bevoegdheid. Het Decreet Alternerend Leren beoogt een vereenvoudiging van het huidige systeem van 'leren en werken' in de Vlaamse Gemeenschap.

Het Decreet Alternerend Leren onderscheidt drie vormen van overeenkomst:

- de overeenkomst van alternerende opleiding;
- de stageovereenkomst alternerende opleiding;
- de deeltijdse arbeidsovereenkomst.

Twee vormen van overeenkomst vinden algemene toepassing voor de leerlingen die starten in het schooljaar 2016-2017:

- de overeenkomst van alternerende opleiding, en
- de deeltijdse arbeidsovereenkomst.

Welke overeenkomst van de twee gebruikt moet worden hangt in de eerste plaats af van het aantal uren opleiding op de werkplek.

De stageovereenkomst alternerende opleiding wordt wel al gebruikt in het proefproject 'schoolbank op de werkplek'.

De nieuwe vormen van overeenkomst komen in de plaats van:

- de werknemersleerovereenkomsten (o.a. industriële leerovereenkomst);
- de overeenkomst individuele beroepsopleiding (IBO) in het kader van het deeltijds beroepssecundair onderwijs (DBSO);
- de leerovereenkomst in het kader van de leertijd (Syntra).

De harmonisatie is niet volledig. Sommige andere vormen van stage blijven bestaan, zoals:

- de werkervaringsovereenkomst (BuSO OV3);
- de stageovereenkomst in het kader van de ondernemersopleiding (Syntra);
- de beroepsinlevingsovereenkomst.

## A. HET BEGRIP 'ALTERNERENDE OPLEIDING'

Een alternerende opleiding is elke opleiding van het voltijds secundair onderwijs die door de Vlaamse Regering als duaal wordt aangeduid, elke opleiding in het deeltijds beroepssecundair onderwijs en in de leertijd. De alternerende opleiding combineert contactonderwijs bij een opleidingsverstrekker met een opleiding op de werkplek. Beide componenten beogen samen de uitvoering van één opleidingsplan. Daarom zijn ze inhoudelijk en organisatorisch op elkaar afgestemd.

### ! UITZONDERING

De integratiefase van opleidingsvorm 3 van het buitengewoon secundair onderwijs (BuSO OV3) vormt hierop een uitzondering. In het kader van deze alternerende beroepsopleiding wordt nog steeds de werkervaringsovereenkomst afgesloten.

## B. DE ACTOREN VAN DE ALTERNERENDE OPLEIDING

Versillende actoren spelen een rol bij de alternerende opleiding:

- De leerling, die wordt opgeleid met een overeenkomst tot uitvoering van een alternerende opleiding;
- De onderneming, d.w.z. de natuurlijke persoon, privaatrechtelijke of publiekrechtelijke rechtspersoon die de leerling opleidt;
- De mentor, d.w.z. de persoon binnen de onderneming die de opleiding van de leerling op de werkplek begeleidt en opvolgt;
- De opleidingsverstrekker, d.w.z. de opleidings- of onderwijsinstelling die erkend is door de Vlaamse Gemeenschap;
- De trajectbegeleider, d.w.z. die voor de opleidingsverstrekker de leerling opvolgt en begeleidt met het oog op de volledige realisatie van het opleidingsplan;
- Vlaams Partnerschap Duaal Leren, dat onder andere instaat voor de erkenning van de onderneming;

- Sectoraal partnerschap, wiens opdrachten worden bepaald in de overeenkomst met het Vlaams Partnerschap Duaal Leren.

### 1. DE LEERLING

De alternerende opleiding is toegankelijk voor de jongere:

- die aan de voltijdse leerplicht heeft voldaan, en *De voltijdse leerplicht eindigt op 15 jaar indien de jongeren de eerste twee jaren van het secundair onderwijs heeft doorlopen. In de andere gevallen eindigt de voltijdse leerplicht op 16 jaar.*
- die de leeftijd van 25 jaar nog niet heeft bereikt. *De opleiding kan worden gevolgd uiterlijk tot het einde van het schooljaar waarin de jongere de leeftijd van 25 jaar bereikt.*

Specifieke opleidingsvoorwaarden (bijvoorbeeld diploma) gelden afhankelijk van de opleiding. Voor het proefproject 'schoolbank op de werkplek' rond duaal leren in het secundair onderwijs zijn deze voorwaarden bepaald in een omzendbrief SO/2016/02 van 31 mei 2016.

### 2. DE ONDERNEMING

De onderneming draagt zorg voor de leerling op de werkplek. 'Onderneming' is dan elke natuurlijke persoon, privaatrechtelijke of publiekrechtelijke rechtspersoon die de leerling opleidt.

Niet zomaar elke onderneming kan een overeenkomst in het kader van het Decreet Alternerende Leren afsluiten. De onderneming moet namelijk erkend zijn door het Vlaams Partnerschap Duaal Leren of door het sectoraal partnerschap dat bevoegd is voor de betrokken sector.

De onderneming kan de erkenning in enkele stappen aanvragen via een digitale erkenningstool (<https://www.werkplekduaal.be/login>). Als alternatief kan de erkenningsaanvraag ook ingediend worden door een trajectbegeleider van de school of een medewerker van de sector. In dat geval moet enkel een verklaring op eer worden ingevuld en ondertekend.

Wanneer de onderneming de aanvraag indient via de digitale erkenningstool wordt deze automatisch aan het bevoegde partnerschap bezorgd. De termijn voor erkenning bedraagt 14 dagen. Pas wanneer de onderneming is erkend als leerwerkplek kan die een overeenkomst met een leerling afsluiten.

De erkenning wordt verleend voor een duur van 5 jaar. De erkenning kan worden opgeheven als de onderneming niet langer voldoet aan de erkenningsvoorwaarden of haar plichten niet naleeft.



De onderneming moet aan de volgende voorwaarden voldoen om erkend te worden:

- De onderneming moet een mentor aanduiden die instaat voor de opleiding en begeleiding van de leerling op de werkplek.
- De onderneming moet op vlak van de organisatie en de bedrijfsuitrusting voldoen om de opleiding op de werkplek van een leerling mogelijk te maken in lijn met het opleidingsplan.
- De onderneming moet voldoende financiële draagkracht (met name solvabiliteit en economische leefbaarheid) hebben om de continuïteit van de onderneming te waarborgen.
- De onderneming mag geen veroordelingen hebben opgelopen die de continuïteit van de onderneming in het gedrang brengen of die maken dat de onderneming geen goede leeromgeving voor de lerende kan waarborgen. Bijvoorbeeld om arbeidsrechtelijke veroordelingen of RSZ-veroordelingen.

De onderneming kan tegen de niet-erkenning of tegen de opheffing van de erkenning beroep aantekenen.

### 3. DE MENTOR

De onderneming moet een persoon binnen de onderneming aanduiden als mentor. Die zal de opleiding van de leerling op de werkplek begeleiden en opvolgen.

De mentor

- is van onberispelijk gedrag, en  
*De mentor mag geen veroordelingen hebben opgelopen die van die aard zijn dat geen kwalitatieve en veilige leeromgeving kan gewaarborgd worden.*
- is ten volle 25 jaar en heeft ten minste 5 jaar praktijkervaring in het beroep.  
*Het Vlaams Partnerschap Duaal Leren kan de minimumleeftijd terugbrengen tot 23 jaar en/of een afwijking op de vereiste praktijkervaring verlenen indien een bewijs van vooropleiding voorgelegd wordt.*  
*Als bewijs van vooropleiding komt in aanmerking:*
  - elk studiebewijs dat uitgereikt is door een reguliere onderwijsinstelling en dat betrekking heeft op de competenties die de onderneming volgens het opleidingsplan moet aanleren; of
  - elk bewijs van elders verworven competenties of kwalificaties dat betrekking heeft op de competenties die de onderneming volgens het opleidingsplan moet aanleren.

### 4. DE OPLEIDINGSVERSTREKKER

Elke opleidings- of onderwijsinstelling die erkend is door de Vlaamse Gemeenschap kan instappen in het nieuwe systeem van alternerende opleidingen. Het proefproject 'Schoolbank op de werkplek' is beperkt tot 34 scholen en 5 Syntra-lesplaatsen voor in totaal 7 studierichtingen. Dat proefproject loopt in de schooljaren 2016-2017, 2017-2018 en 2018-2019. De stageovereenkomst alternerende opleiding is voorlopig enkel mogelijk in het kader van dit proefproject.

## C. OVERZICHT OVEREENKOMSTEN IN HET KADER VAN 'ALTERNEREND LEREN' IN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

### 1. GEFASEERDE INWERKINGTREDING IN DE PRAKTIJK VANAF 1 SEPTEMBER 2016

Het Decreet Alternierend Leren onderscheidt drie vormen van overeenkomst:

- 1) De overeenkomst van alternerende opleiding;
- 2) De stageovereenkomst alternerende opleiding;
- 3) De deeltijdse arbeidsovereenkomst.

De overeenkomst van alternerende opleiding en de deeltijdse arbeidsovereenkomst kunnen vanaf het schooljaar 2016-2017 worden afgesloten.

De stageovereenkomst alternerende opleiding zal enkel vanaf het schooljaar 2018-2019 een veralgemeende toepassing kunnen vinden. In het kader van het proefproject 'Schoolbank op de werkplek' kunnen ondernemingen een stageovereenkomst alternerende opleiding reeds sluiten voor het schooljaar 2016-2017.

## 2. WELK TYPE VAN OVEREENKOMST EN VANAF WANNEER?

### Vanaf het schooljaar 2016-2017 buiten het proefproject 'Schoolbank op de werkplek'

De leerling werkt < 20 uur/week gemiddeld op jaarbasis op een reële werkplek

De leerling werkt  $\geq$  20 uur/week gemiddeld op jaarbasis op een reële werkplek

*Onderneming en leerling sluiten een deeltijdse arbeidsovereenkomst*

*Onderneming en leerling sluiten een overeenkomst van alternerende opleiding*

**Uitzondering onderneming in non-profitsector (Sociale Maribel):**

*Onderneming en leerling kunnen een deeltijdse arbeidsovereenkomst sluiten.*

### Vanaf schooljaar 2016-2017 binnen het Proeftuin 'Schoolbank op de werkplek' Vanaf schooljaren 2018-2019 algemeen

De leerling werkt < 20 uur/week gemiddeld op jaarbasis op een reële werkplek.

De leerling werkt  $\geq$  20 uur/week gemiddeld op jaarbasis op een reële werkplek

*Onderneming en leerling sluiten een stageovereenkomst alternerende opleiding*

*Onderneming en leerling sluiten een overeenkomst van alternerende opleiding*

**Uitzondering: onderneming in non-profitsector (Sociale Maribel):**

*Onderneming en leerling kunnen een deeltijdse arbeidsovereenkomst sluiten.*

## 3. ONDSCHIEDEND CRITERIUM: 20 UUR/WEEK, EEN GEMIDDELDE OP JAARBASIS

Welke overeenkomst moet worden afgesloten, hangt af van het aantal uren dat de werkplekcomponent telt, met name het aantal uren opleiding op een reële werkplek van de leerling.

Het gemiddelde van 20 uur/week wordt berekend op schooljaarbasis. Een schooljaar loopt van 1 september jaar X tot en met 31 augustus jaar X+1.

Een reële werkplek (buiten de school) is de werkplek in het bedrijf waar de leerling competenties aanleert. Praktische opleidingen vinden vaak plaats in een opleidingscentrum van de sector of de onderneming. (In de chemische sector leren werknemers bepaalde competenties eerst in een beschermde omgeving alvorens in de productieomgeving te staan.) Voor de toepassing van het Decreet Alternierend Leren tellen de opleidingsuren op zo een gesimuleerde werkplek niet mee voor het bepalen van het aantal uren werkpleklernen.

## D. WERKING IN DE TIJD – GEEN ONMIDDELIJKE WERKING OP LOPENDE OVEREENKOMSTEN

Het Decreet Alternierend Leren is niet van toepassing op lopende overeenkomsten die vóór 1 september 2016 zijn gesloten (schooljaar 2015-2016) en die ver-

der blijven lopen (schooljaar 2016-2017). Het Decreet Alternierend Leren vindt wel toepassing wanneer de lopende overeenkomst wordt beëindigd en een nieuwe overeenkomst wordt afgesloten.

### VOORBEELD

De leerling sloot een leerovereenkomst vóór 1 september 2016. In de loop van het schooljaar 2016-2017 wordt die overeenkomst verbroken door de leerling of de onderneming. Een nieuwe overeenkomst moet worden afgesloten met toepassing van het Decreet Alternierend Leren. Het zal dus gaan om een overeenkomst van alternerende opleiding of deeltijdse arbeidsovereenkomst. Dat zal ook moeten indien het leertraject van de leerling niet verandert.

## E. DE OVEREENKOMST VAN ALTERNERENDE OPLEIDING

### 1. ALGEMEEN

**Begrip** – De overeenkomst van alternerende opleiding is een voltijdse overeenkomst, die zowel de lescomponent als de werkplekcomponent omvat.

Een les, of een activiteit die kan worden gelijkgesteld met een les, telt mee voor zestig minuten voor de bere-



kening van het aantal uren in het kader van de overeenkomst (ook al telt een lesuur slechts vijftig minuten).

**Schriftelijke overeenkomst** - De overeenkomst van alternerende opleiding wordt voor elke leerling afzonderlijk afgesloten. Deze schriftelijke overeenkomst wordt afgesloten ten laatste op het tijdstip waarop de leerling zijn alternerende opleiding in de onderneming aanvat.

De overeenkomst moet worden opgesteld volgens een model dat is vastgelegd door de Vlaamse Regering. Dat model is een driepartijenovereenkomst tussen de onderneming, de leerling en de opleidingsverstrekker.

De modelovereenkomst staat echter niet op zich. Maken integraal deel uit van de driepartijenovereenkomst:

- Het opleidingsplan (opgesteld door de opleidingsverstrekker in overleg met de onderneming).
- De rechten en plichten van de leerling, de onderneming en opleidingsverstrekker, zoals opgenomen in het Decreet en eventueel gewijzigd in de toekomst door de decreetgever.
- De bepalingen van het Decreet met betrekking tot de schorsing en de beëindiging van de overeenkomst.
- Het arbeidsreglement van de onderneming. Daarzonder zou het arbeidsreglement niet van toepassing zijn op de leerling. Nu wordt het arbeidsreglement een onderdeel van de overeenkomst tussen de onderneming, de leerling en de opleidingsverstrekker.

Het Decreet bepaalt niet expliciet wat de gevolgen zijn van een wijziging van het arbeidsreglement van de onderneming. In deze strikte procedure worden de werknemers(vertegenwoordigers) betrokken, de leerlingen niet. Een wijziging van het arbeidsreglement conform deze arbeidsrechtelijke procedure resulteert niet zonder meer in de wijziging van de contractuele afspraken tussen de partijen waartoe het arbeidsreglement nu behoort. Daartoe zou in beginsel een bijlage bij de overeenkomst moeten worden afgesloten.

De modelovereenkomst kan worden gedownload op [www.syntravlaanderen.be](http://www.syntravlaanderen.be).

**Duurtijd** – De overeenkomst van alternerende opleiding is een overeenkomst voor bepaalde duur. Er geldt noch een minimum, noch een maximum duur. De overeenkomst van alternerende opleiding kan

duus worden gesloten voor één opleidingsjaar, voor verschillende jaren, of voor een periode korter dan een opleidingsjaar.

Het is niet mogelijk voor dezelfde periode gebonden te zijn door verschillende overeenkomsten van alternerende opleiding. Wel kan een leerling verschillende opeenvolgende overeenkomsten sluiten met verschillende ondernemingen voor opeenvolgende tijdvakken.

Samen mogen de verschillende overeenkomsten niet langer duren dan de alternerende opleiding waarop die overeenkomsten betrekking hebben. Sowieso wordt de overeenkomst beëindigd als de leerling de alternerende opleiding met vrucht heeft beëindigd.

**Proefperiode** – De overeenkomst van alternerende opleiding kan geen proefperiode bevatten. Wel kan de onderneming of de leerling de overeenkomst van alternerende opleiding opzeggen tijdens de eerste dertig kalenderdagen van de uitvoering van de overeenkomst met een opzeggingstermijn van zeven kalenderdagen.

**Verplichte vermeldingen** – De overeenkomsten van alternerende opleiding moet de volgende vermeldingen en bepalingen bevatten:

- 1) de datum van de inwerkingtreding, de einddatum en het voorwerp van de overeenkomst;
- 2) de naam van de onderneming en van de persoon die de onderneming vertegenwoordigt;
- 3) de naam van de mentor in de onderneming;
- 4) de identiteit van de leerling;
- 5) de naam van de opleidingsverstrekker waar de leerling de lessen volgt en van de trajectbegeleider van de opleidingsverstrekker;
- 6) het bedrag van de leervergoeding (tenzij geen leervergoeding is verschuldigd);
- 7) het uurrooster, waarin enerzijds de tijdstippen worden vermeld waarop de leerling de opleiding volgt in de onderneming, en anderzijds de tijdstippen waarop de leerling de lessen en de activiteiten die gelijkgesteld zijn met lessen, volgt bij de opleidingsverstrekker;
- 8) de plaats van de uitvoering van de opleiding op de werkplek;
- 9) de verwijzing naar alle wettelijke, reglementerende en conventionele bepalingen, inzonderheid met betrekking tot voorzieningen van sociale zekerheid, arbeidswetgeving, welzijnswetgeving en verzekeringen, die van toepassing zijn op de onderneming;
- 10) de beperkte aansprakelijkheid van de leerling bij schade ten aanzien van de onderneming of derden.

De overeenkomst van alternerende opleiding mag geen bedingen bevatten die de rechten van de leerling beperken of zijn verplichtingen verzwaren. Het is dus in beginsel niet mogelijk om de modelovereenkomst te moduleren door middel van een bijlage bij de overeenkomst van alternerende opleiding.

**De rechten en plichten van de partijen** – De modelovereenkomst van alternerende opleiding neemt de rechten en plichten van de partijen niet op. Deze maken automatisch en integraal deel uit van de overeenkomst.

Het Decreet stelt expliciet dat de onderneming alle wettelijke, reglementerende en conventionele bepalingen die van toepassing zijn op de onderneming moet naleven, met name met betrekking tot voorzieningen van sociale zekerheid, arbeidswetgeving, welzijnswetgeving en verzekeringen.

## 2. SCHORSING VAN DE OVEREENKOMST VAN ALTERNERENDE OPLEIDING

De uitvoering van de overeenkomst van alternerende opleiding wordt geschorst onder dezelfde voorwaarden en dezelfde situaties als de arbeidsovereenkomst in toepassing van de arbeidsovereenkomstenwet.

De leerling heeft recht op een leervergoeding tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst van alternerende opleiding onder dezelfde voorwaarden als een werknemer in toepassing van de arbeidsovereenkomstenwet.

## 3. SPECIFIEKE VAKANTIEREGELING

De leerling heeft recht op betaalde en niet-betaalde vakantiedagen overeenkomstig een specifieke regeling:

- enerzijds de wettelijke betaalde vakantie;
- anderzijds 20 niet-betaalde vakantiedagen, op te nemen in de schoolvakanties.

### a. Wettelijke vakantie

De leerling heeft recht op vakantiedagen in functie van het aantal gepresteerde en gelijkgestelde dagen in het voorafgaande jaar, het vakantiedienstjaar. De vakantieregeling voor werknemers is volledig van toepassing op leerlingen.

De wettelijke vakantie mag wel niet worden opgenomen op een lesdag of op dagen met een gelijkgestelde activiteit.

De betaalde vakantiedagen moeten steeds worden genomen in overleg tussen de leerling en de onderneming. Het akkoord van de opleidingsverstrekker is niet vereist.

### b. Vakantie tijdens de schoolvakanties

Daarnaast heeft de leerling recht op 20 niet-betaalde vakantiedagen per kalenderjaar, onafgezien van de prestaties in het voorafgaande vakantiedienstjaar. Die moeten worden opgenomen tijdens de schoolvakanties.

De 20 niet-betaalde vakantiedagen zijn geen gelijkgestelde dagen in de wettelijke vakantieregeling. Bij de berekening van het vakantiegeld en de vakantieduur in het vakantiejaar worden de niet-betaalde vakantiedagen opgenomen in het vakantiedienstjaar niet gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen.

De niet-betaalde vakantiedagen moeten ook worden genomen in overleg tussen de leerling en de onderneming.

De leerling heeft recht op 20 niet-betaalde vakantiedagen. De onderneming kan niet weigeren om deze vakantiedagen toe te kennen. De leerling kan evenmin worden verplicht om 20 niet-betaalde vakantiedagen te nemen. Niets belet evenwel dat de onderneming aanvullende vakantiedagen toekent.

### c. Studentenarbeid tijdens de schoolvakanties

De overeenkomst van alternerende opleiding kan niet worden gecombineerd met studentenarbeid, ook niet tijdens de schoolvakanties. De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten is in beginsel van toepassing op de studenten die voltijds onderwijs volgen (KB 14 juli 1995 waarbij sommige categorieën studenten uit het toepassingsgebied van Titel VI van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden gesloten).

## 4. BEÏNDIGING VAN DE OVEREENKOMST VAN ALTERNERENDE OPLEIDING DOOR DE LEERLING OF DE ONDERNEMING

Voor de beëindiging door de leerling of de onderneming moet een onderscheid worden gemaakt tussen:

- De beëindiging met opzegging tijdens de eerste dertig dagen van de uitvoering van de overeenkomst van alternerende opleiding; en
- De specifieke wijze van beëindiging.

Het Decreet Alternerend leren voorziet niet in een beëindiging met compenserende opzeggingsvergoeding en evenmin in een beëindiging wegens dringende reden.

De opleidingsverstrekker kan de overeenkomst van alternerende opleiding eveneens beëindigen in specifieke omstandigheden. Wij focussen in dit artikel op de beëindiging door de leerling of de onderneming.





**Forfaitaire beëindigingsvergoeding** – De onderneming is een vergoeding verschuldigd indien de onderneming de overeenkomst van alternerende opleiding beëindigt in strijd met de bepalingen van het Decreet Alternerend Leren. Die vergoeding wordt forfaitaire bepaald en stemt overeen met de leervergoeding voor één maand.

**a. Beëindiging met opzegging tijdens de eerste dertig dagen**

Tijdens de eerste dertig dagen van de uitvoering van de overeenkomst van alternerende opleiding kan de onderneming of de leerling de overeenkomst opzeggen. De opzegging gebeurt schriftelijk. Een motivering is niet vereist.

De onderneming of de leerling moet een opzegtermijn van zeven dagen in acht nemen. Deze termijn gaat in de dag na de ontvangst van de schriftelijke opzegging. Het is niet vereist dat deze zeven dagen zich binnen de eerste dertig dagen situeren.

Als de uitvoering van de overeenkomst van alternerende opleiding wordt geschorst tijdens de eerste dertig dagen van de uitvoering, wordt deze periode van de eerste dertig dagen verlengd met de duur van de schorsing.

De opzegtermijn van zeven dagen wordt niet geschorst door de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst van alternerende opleiding.

**b. Specifieke wijze van beëindiging**

Bij een beëindiging na de eerste dertig dagen van de uitvoering van de overeenkomst maakt het Decreet Alternerende Leren een onderscheid tussen:

- Beëindiging met een voorafgaande en verplichte bemiddeling, en
- Beëindiging zonder een voorafgaande en verplichte bemiddeling tussen de partijen.

**b.1. Beëindiging met voorafgaande en verplichte bemiddeling tussen de partijen**

In drie gevallen is een voorafgaande bemiddeling verplicht:

- 1) Beëindiging wegens ernstige tekortkoming van de onderneming of de leerling;
- 2) Beëindiging wegens een ernstige belemmering van het goede verloop van de opleiding op de werkplek;
- 3) Beëindiging omdat de leerling wil overschakelen naar een andere opleiding.

**b.2. Beëindiging zonder voorafgaande en verplichte bemiddeling**

De omstandigheden die aanleiding geven tot de beëindiging van de overeenkomst van alternerend leren zonder voorafgaande en verplichte bemiddeling kunnen worden onderverdeeld in drie groepen. In deze situaties wordt de overeenkomst beëindigd zonder opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding.

Algemene omstandigheden:

- Het verstrijken van de termijn van de overeenkomst;
- Bij overmacht;
- De schorsing van de uitvoering van de overeenkomst langer dan zestig dagen, op verzoek van de leerling of de onderneming.

Algemene omstandigheden verbonden met de leerling en opleiding:

- De leerling beëindigt de opleiding met vrucht;
- De definitieve uitsluiting van de leerling als tuchtmaatregel door de opleidingsverstrekker;
- De vroegtijdige stopzetting van de opleiding door de leerling.

Algemene omstandigheden verbonden met de onderneming:

- De mentor overlijdt en geen andere mentor kan worden aangesteld;
- Bij faillissement of na overname van de onderneming (tenzij de overeenkomst door het overnemende bedrijf overgenomen wordt), op verzoek van de leerling;
- Bij opheffing van de erkenning van de onderneming door het Vlaams Partnerschap Duaal Leren.

Bovenstaande geldt met behoud van de wijzen waarop verbintenissen in het algemeen eindigen. Zo kunnen de partijen overeenkomen om de overeenkomst te beëindigen in onderling overleg.

## 5. DE LEERVERGOEDING

De leerling heeft recht op een maandelijks forfaitaire leervergoeding. De leervergoeding heeft betrekking op de volledige opleiding, dus zowel op de werkplekcomponent als de lescomponent.

**Bedrag** – De hoogte van de leervergoeding wordt bepaald als een percentage van het nationaal gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI) zoals bepaald voor werknemers van achttien jaar bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad. Het bedrag van de leervergoeding is dus niet afhankelijk van de leeftijd van de individuele leerling.

Studievoortgang leerling	Percentage van het GGMMI	Brutobedrag 1 september 2016
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tijdens het eerste opleidingsjaar: de leerling heeft de tweede graad secundair onderwijs niet behaald</li> </ul>	29% GGMMI	€ 444,30
<ul style="list-style-type: none"> <li>De leerling heeft het eerste opleidingsjaar met succes beëindigd</li> <li>Tijdens het eerste opleidingsjaar: de leerling heeft het tweede graad secundair onderwijs met succes beëindigd</li> </ul>	32%	€ 490,30
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tweede opleidingsjaar met succes beëindigd</li> <li>Eerste jaar derde graad secundair onderwijs met succes beëindigd</li> <li>Kwalificatiefase buitengewoon secundair onderwijs</li> </ul>	34,5%	€ 528,60

De onderneming kan een hogere leervergoeding toekennen aan de leerling. Niettemin lijkt het Decreet Alternerende Leren een plafond in te voeren. De leervergoeding mag niet hoger zijn dan het bedrag dat een leerling maximaal mag verdienen om recht te hebben op een uitkering in het kader van de wetgeving op de kinderbijslagen (2016: € 530,49 bruto per maand).

**Betaling** – De onderneming betaalt de leervergoeding aan de leerling, tenzij de wettelijke vertegenwoordiger van de minderjarige leerling zich daartegen verzet. In dat geval betaalt de onderneming de vergoeding aan de wettelijke vertegenwoordiger.

**Verhoging en berekening** – Het bedrag van de maandelijkse leervergoeding vastgesteld op basis van het GGMMI wordt afgerond naar het hogere veelvoud van 10 cent.

De verhoging van de leervergoeding vangt aan bij de start van het volgende opleidingsjaar, op 1 september.

Als de leerling geen volledige maand werkt, dan zal de leervergoeding worden verminderd a rato de niet-gewerkte dagen. Dat zal bijvoorbeeld het geval zijn wanneer de leerling zijn recht op onbetaalde vakantiedagen uitoefent.

## F. DE STAGEOVEREENKOMST ALTERNERENDE OPLEIDING

### 1. ALGEMEEN

De stageovereenkomst alternerende opleiding is een voltijdse overeenkomst, die zowel de lescomponent als de werkplekcomponent omvat, net als de overeenkomst alternerende opleiding.

Dit onderdeel belicht enkel de elementen waarin de stageovereenkomst alternerende opleiding verschilt van de overeenkomst van alternerende opleiding. Indien de tekst geen verdere specificering biedt, gelden hier dezelfde voorschriften en voorwaarden als voor de overeenkomst van alternerende opleiding.

De stageovereenkomst alternerende opleiding moet dezelfde vermeldingen en bepalingen bevatten als de overeenkomst van alternerende opleiding, met uitzondering van de leervergoeding.

De modelovereenkomst kan worden gedownload op [www.syntravlaanderen.be](http://www.syntravlaanderen.be).



## 2. SCHORSING VAN DE STAGEOVEREENKOMST ALTERNERENDE OPLEIDING

De uitvoering van de stageovereenkomst alternerende opleiding wordt geschorst onder dezelfde voorwaarden en dezelfde situaties als de arbeidsovereenkomst, net zoals de overeenkomst van alternerende opleiding.

De leerling heeft echter geen recht op een leervergoeding tijdens de schorsing van de uitvoering van de stageovereenkomst alternerende opleiding.

## 3. VAKANTIEREGELING

Bij een stageovereenkomst alternerende opleiding geldt de schoolvakantieregeling. De leerling heeft geen recht op betaalde vakantiedagen.

De stageovereenkomst alternerende opleiding kan niet worden gecombineerd met studentenarbeid, ook niet tijdens de schoolvakanties, tenzij de lescomponent zou overeenstemmen met een voltijdse opleiding.

## 4. BEËINDIGING VAN DE STAGEOVEREENKOMST ALTERNERENDE OPLEIDING DOOR DE LEERLING OF DE ONDERNEMING

Bij de beëindiging van de stageovereenkomst alternerende opleiding gelden dezelfde regels als bij de overeenkomst van alternerende opleiding.

De onderneming is evenwel geen vergoeding verschuldigd indien de onderneming de overeenkomst beëindigt in strijd met de bepalingen van het Decreet Alternerend Leren.

## 5. DE LEERVERGOEDING

De leerling heeft geen recht op een maandelijks forfaitaire leervergoeding.

## 6. DE DEELTIJDSE ARBEIDSOVEREENKOMST

De deeltijdse arbeidsovereenkomst die de onderneming en de leerling sluiten wordt beheerst door dezelfde regels als elke andere deeltijdse arbeidsovereenkomst.

De Vlaamse Regering legt geen modelovereenkomst op. De deeltijdse arbeidsovereenkomst in het kader van een alternerende opleiding moet niet aan specifieke vormvoorwaarden voldoen.

## IN WALLONIË EN DE FRANSE GEMEENSCHAP VAN BRUSSEL-HOOFDSTAD

Op basis van hun samenwerkingsakkoord van 24 oktober 1998 betreffende de alternerende overeenkomst hebben het Waals Gewest, de Franse Gemeenschap en de Franse Gemeenschapscommissie (Cocof) op 1 september 2015 de alternerende overeenkomst ingevoerd die een algemeen kader en een eigen statuut voor de jonge leerling creëert.

Deze alternerende overeenkomst vervangt in het Waals Gewest en in de Franse Gemeenschap van Brussel-Hoofdstad:

- de leerovereenkomst van de Middenstand van het IFAPME ('Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises' = Waals instituut voor alternerende opleiding, zelfstandigen en kleine en middelgrote ondernemingen) en de SFPME ('Service formation petites et moyennes entreprises' = Dienst Opleiding K.M.O.), d.w.z. de erkende leerovereenkomst in het Waals Gewest en in de Franse Gemeenschap van Brussel-Hoofdstad;
- en de overeenkomst inzake socio-professionele inschakeling (CISP- of CEFA-overeenkomst ('Centre d'éducation et de formation en alternance' = Centrum voor Alternerend Onderwijs en Opleiding)).

### OPMERKINGEN:

- De industriële leerovereenkomst en de 'stageovereenkomst' voor de opleiding tot bedrijfsleider georganiseerd door het IFAPME en de SFPME blijven bestaan in het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap van Brussel-Hoofdstad.
- De alternerende overeenkomst (hieronder besproken) mag niet worden verward met de 'overeenkomst inzake alternerende opleiding' in het Waals Gewest die zich sinds 1 februari 2014 richt op een jongere die ingeschreven blijft als werkzoekende en niet bijdrageplichtig is aan de sociale zekerheid.

### A. HET BEGRIP 'ALTERNERENDE OPLEIDING'

De alternerende opleiding wordt gedefinieerd als een beroepsopleiding die:

- een praktische opleiding op de werkvloer combineert met een opleiding bij een operator in alternerende opleiding waar algemene en beroepsvakken aangeleerd worden, en
- die georganiseerd wordt in het kader van een contractuele relatie tussen een opleidings- of onderwijsoperator, een alternerende leerling en een onderneming, volgens nauwkeurige modaliteiten in termen van opleidingsduur, erkenning van de verworven opleiding, certificering, begeleiding, bezoldiging en sociale rechten.

### B. DE PARTIJEN VAN DE ALTERNERENDE OPLEIDING

Bij de alternerende opleiding zijn verschillende partijen betrokken, zowel natuurlijke personen als ondernemingen, inrichtingen of overheidsinstellingen. Zo zijn er:

- de leerling, d.w.z. de jongere aan wie de opleiding wordt gegeven;
- de onderneming of de natuurlijke persoon die de leerling zal ontvangen en hem de praktische opleiding zal verschaffen;
- de mentor, d.w.z. de persoon die binnen het bedrijf verantwoordelijk is voor de opleiding en begeleiding van een alternerende leerling;
- de operator in alternerende opleiding die belast is met de opleiding van de leerling in algemene en professionele materie en met de opvolging van het opleidingsplan binnen het bedrijf.

#### 1. DE ALTERNERENDE LEERLING

De alternerende leerling is de jongere aan wie een opleiding wordt gegeven.

Deze leerling kan een jongere zijn:

- die is ingeschreven in een opleiding die voldoet aan de deeltijdse leerplicht bedoeld in artikel 1, § 1, derde lid, van de wet van 29 juni 1983 betreffende de leerplicht;
- of die jonger is dan 25 jaar bij aanvang van de



alternerende opleiding en die:

- een alternerende opleiding aanvat bij een opleidingsoperator (zie verder) en,
- die een alternerende overeenkomst heeft gesloten en een bedrijfsopleiding volgt.

In dergelijke veronderstelling kan de jongere zijn opleiding maximaal voortzetten tot het einde van het kalenderjaar waarin hij de leeftijd van 26 jaar bereikt, behalve indien er een wettelijke afwijking is voorzien.

### **OPMERKINGEN:**

In de Franse Gemeenschap van Brussel-Hoofdstad heeft de Cocof evenwel geoordeeld dat de maximale leeftijdsgrens van 25 jaar niet geldt voor de kandidaat alternerende leerling wanneer, cumulatief (Besluit 2015/1499 van 10 december 2015 - B.S. 28.06.2016):

- de alternerende overeenkomst overwogen wordt in het kader van een opleiding voor een ambachtelijk beroep of een beroep in erfgoedbehoud zoals bedoeld in artikel 1 van het besluit van 25 september 2009;
- de opleiding wordt goedgekeurd door het bevoegde lid van het College;
- de cursussen beroepskennis in de vormingscentra niet georganiseerd worden door de SFPME of door het IFAPME (zie verder);
- de beroepsopleiding niet georganiseerd wordt door de SFPME of het IFAPME in het kader van een opleiding bedrijfsleider.

De jongere die een alternerende overeenkomst wenst te sluiten, moet zich inschrijven bij een opleidingsoperator en minstens aan een van de volgende voorwaarden voldoen:

- twee jaar van de 1e graad van het gewoon of gespecialiseerd secundair onderwijs van vorm 4 gevolgd hebben en de leeftijd van 15 jaar bereikt hebben op het ogenblik van zijn inschrijving;
- geslaagd zijn voor het 3e jaar van het gewoon of gespecialiseerd beroepssecundair onderwijs van vorm 4;
- het 3e differentiatie- en oriëntatiejaar gevolgd hebben binnen het gewoon of gespecialiseerd onderwijs van vorm 4;
- de 2e fase gevolgd hebben binnen het gespecialiseerd onderwijs van vorm 3.

## 2. DE ONDERNEMING

De onderneming is belast met de praktische opleiding van de leerling.

Onder 'onderneming' verstaan we elke privaatrechtelijke of publiekrechtelijke natuurlijke of rechtspersoon die een alternerende leerling tewerkstelt op

grond van een alternerende overeenkomst.

Vooraleer een alternerende overeenkomst wordt gesloten, moet de werkgever evenwel erkend zijn bij de opleidingsoperator (zie verder) of een erkenningsaanvraag hebben ingediend.

Zodra deze aanvraag is ingediend, bezoekt de opleidingsoperator de onderneming binnen een termijn van 3 maanden. De bedoeling van dit bezoek is om na te gaan of de onderneming voldoet aan de erkenningsvoorwaarden, met name:

- effectief het beroep of de beroepen uitoefenen waarvoor het de erkenning aanvraagt;
- ingeschreven zijn bij de KBO;
- in orde zijn inzake de fiscale en sociale verplichtingen;
- geen voorwerp uitmaken van een weigering of intrekking van de erkenning binnen het jaar dat voorafgaat aan zijn erkenning;
- voor de betrokken opleiding een mentor aanwijzen.

Op basis van het verslag van het bezoek aan de onderneming zal de operator de erkenning voor het (de) betreffende beroep(en) al dan niet toekennen. Zijn beslissing zal worden meegedeeld aan de onderneming en aan het 'Office Francophone de Formation en alternance' (OFFA).

De erkenning die door een operator verleend wordt, geldt voor het geheel van de opleidingsoperatoren. Zo moet de werkgever niet opnieuw een erkenningsaanvraag indienen als hij leerlingen tewerkstelt die hun opleiding bij verschillende opleidingsoperatoren volgen.

## 3. DE MENTOR

De onderneming moet een mentor aanstellen binnen de onderneming; deze is verantwoordelijk voor de opleiding en de begeleiding van de leerling.

Deze mentor is:

- ofwel de werkgever zelf, een natuurlijk persoon;
- ofwel, indien de onderneming een rechtspersoon is, de natuurlijke persoon die instaat voor het werkelijke beheer van de onderneming en die gemachtigd is om ze te verbinden;
- ofwel een personeelslid aangewezen door de werkgever of de hierboven genoemde persoon die onder zijn gezag handelt.

Om zijn mentorschap te kunnen uitoefenen, moet de mentor:

- hetzij minstens 5 jaar beroepservaring hebben in het beroep dat geheel of gedeeltelijk aangeleerd wordt in het kader van het opleidingsplan;

- hetzij houder zijn van een diploma, pedagogisch getuigschrift of een attest inzake voogdijopleiding, afgegeven door een onderwijs- of opleidingsinstelling ingericht of erkend door de bevoegde Gemeenschap of het bevoegde Gewest, waaruit blijkt dat hij beschikt over de nodige pedagogische kennis om mentor te zijn;
- hetzij houder zijn van een getuigschrift van de validering van vaardigheden als voogd, afgeleverd door een centrum voor de validering van de vaardigheden dat door de bevoegde deelentiteit is erkend.

#### 4. DE OPERATOR IN ALTERNERENDE OPLEIDING

De opleidingsoperator is de inrichting die niet alleen belast is met de opleiding van de leerling in algemene en professionele materie, maar ook met de opvolging van het opleidingsplan dat aan de leerling is toegewezen binnen het bedrijf.

Momenteel onderscheiden we drie operatoren in alternerende opleiding:

- het 'Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises' (IFAPME) (Waals instituut voor alternerende opleiding, zelfstandigen en kleine en middelgrote ondernemingen) en haar netwerk van opleidingscentra in het Waals Gewest;
- de 'Service Formation P.M.E.' (SFPME) (Dienst Opleiding K.M.O.) en de 'Espace Formation' voor de KMO's onder haar voogdijchap - Brussels Hoofdstedelijk Gewest via de Cocof;
- de 'Centre d'Education et de Formation en Alternance' (CEFA) (Centrum voor Alternierend Onderwijs en Opleiding), inclusief de samenwerkende inrichtingen waaronder die voor sociale promotie - Franse Gemeenschap.

Aan elke alternerende leerling wordt een referentiepersoon toegewezen bij de opleidingsoperator (ook 'toezichhoudende afgevaardigde' van de IFAPME en de SFPME genoemd).

In de CEFA kan de referentiepersoon de coördinator, de begeleider of elk ander personeelslid zijn.

**OFFA**, Herrmann Debrouxlaan 15B in 1160 Brussel.  
Tel.: 02/674.29.56  
Internet: www.offa.oip.be

## C. DE ALTERNERENDE OVEREENKOMST

### 1. ALGEMEEN

**Definitie** - Een alternerende overeenkomst is een overeenkomst waardoor een onderneming (zie hoger) de verbintenis aangaat om een alternerende leerling (zie hoger) een praktische bedrijfsopleiding te geven en waarbij de leerling zich ertoe verbindt onder gezag en met een vergoeding praktische vaardigheden aan te leren in de onderneming en bij een opleidingsoperator (zie hoger) de vereiste opleiding te volgen.

Deze overeenkomst is dezelfde voor de drie opleidingsoperatoren (IFAPME, SFPME, CEFA). Er werd een model van overeenkomst vastgelegd door een uitvoeringsbesluit.

**Schriftelijke overeenkomst** - De alternerende overeenkomst moet schriftelijk worden vastgelegd uiterlijk op het ogenblik waarop de alternerende leerling zijn opleiding in de onderneming aanvat. Ze moet worden opgemaakt in drie exemplaren: twee originele exemplaren zijn voor de leerling en de werkgever, het derde exemplaar is bestemd voor de referentiepersoon van de opleidingsoperator. De alternerende overeenkomst moet ook een opleidingsplan bevatten (zie verder) dat wezenlijk deel uitmaakt van de overeenkomst.

**Duur van de overeenkomst** - De alternerende overeenkomst moet gesloten worden voor een bepaalde duur. Deze duur wordt vastgesteld door de partijen in functie van de praktische opleiding aangeboden door het bedrijf in het kader van de uitvoering van het opleidingsplan (zie verder). Hij is echter beperkt tot maximaal 6 jaar en er wordt rekening gehouden met de leeftijd van de leerling (maximaal 26 jaar; zie hoger).

#### OPMERKINGEN:

Sinds 1 september 2014 is de OFFA, de 'Office francophone de la formation en alternance', belast met de 'sturing' van de alternerende opleiding. Het verzekert de raadgevende opdrachten voor de 3 Regeringen evenals de opdrachten van promotie van alternierend leren, coördinatie en beheer.

#### OPMERKINGEN:

Voor eenzelfde periode mag de alternerende leerling niet aan twee verschillende alternerende overeenkomsten worden onderworpen. De leerling mag met andere woorden geen alternerende overeenkomst ondertekenen als hij in dezelfde periode al gebonden is door een andere overeenkomst.



**Mogelijkheid van een proefperiode** - De alternerende overeenkomst kan een proefperiode van hoogstens een maand bevatten, behalve wanneer tussen dezelfde partijen een nieuwe alternerende overeenkomst wordt gesloten voor hetzelfde beroep.

#### **Verplichte vermeldingen op te nemen in de overeenkomst**

- De overeenkomst moet een reeks vermeldingen bevatten:

- de identiteit van de partijen (alternerende leerling en werkgever);
- de gegevens van de referentiepersoon (vertegenwoordiger van de opleidingsoperator);
- de gegevens van de door de werkgever aangeduide mentor;
- de begin- en einddatum van de opleiding;
- de benaming van het beroep waarop de alternerende opleiding betrekking heeft;
- de plaats(en) waar de beroepsactiviteiten in België worden uitgeoefend;
- de gepresteerde uren binnen het bedrijf en de opleidingsuren gepresteerd bij de alternerende opleidingsoperator zonder dat de totale duur van deze uren langer kan zijn dan de wekelijkse duur die overeenstemt met de wettelijke, reglementaire of conventionele reglementering die van toepassing is op het beroep en het bedrijf;
- de rechten en verplichtingen van elke partij (zie verder);
- het bedrag en de modaliteiten betreffende de uitbetaling van de vergoeding (zie verder);
- de verplichting om de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen na te leven betreffende de verzekeringen en de reglementering op de arbeidsbescherming voor de leerling;
- een verwijzing naar de evaluatiemodaliteiten van de alternerende opleiding op basis van het opleidingsplan.

**Verplichtingen van de partijen** - De alternerende overeenkomst moet de rechten en plichten van elke partij bevatten.

De verschillende verplichtingen van de onderneming en de leerling zijn 'in extenso' hernomen in het model van overeenkomst dat is bijgevoegd bij het besluit van de Waalse Regering van 16 juli 2015 betreffende de alternerende overeenkomst (B.S. 14.08.2015, Ed. 2).

## **2. SCHORSING VAN DE ALTERNERENDE OVEREENKOMST**

De alternerende overeenkomst kan met de instemming van de referentiepersoon van de opleidingsoperator worden opgeschort volgens dezelfde regels als deze die gelden voor de schorsing van de overeenkomst wegens:

- arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval;

- moederschapsrust of bevallingsverlof;
- profylactisch verlof (hiermee bedoelen we de verwijdering en/of het borstvoedingsverlof);
- vaderschapsverlof;
- tijdelijke werkloosheid (wegens economische redenen, technische stoornis, slecht weer, overmacht);
- omstandigheidsverlof ('klein verlet');
- verlof wegens dringende reden.

In de schorsingsgevallen hierboven blijft de onderneming een gewaarborgd loon verschuldigd, dit wil zeggen een vergoeding (zie verder) gedurende de eerste 7 kalenderdagen van afwezigheid, behalve in geval van tijdelijke werkloosheid (dit op basis van een ontwerp van besluit van de Waalse Regering en de Regering van de Franse Gemeenschap).

Elk geval van schorsing van de overeenkomst moet onmiddellijk meegedeeld worden aan de andere partij en aan de referentiepersoon van de opleidingsoperator.

Duurt de schorsing langer dan 6 maanden, dan kan de alternerende overeenkomst eindigen op verzoek van één van de partijen na afloop van de 6e maand van schorsing.

#### **OPMERKINGEN:**

Wanneer de verplichtingen niet worden gerespecteerd door een van de partijen wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst voor een duur die door de partijen wordt bepaald in overleg met de referentiepersoon, teneinde de overtreder toe te laten zich te schikken naar zijn verplichtingen.

## **3. BIJZONDER STELSEL VAN JAARLIJKSE VAKANTIE**

Wat de jaarlijkse vakantie betreft, geniet de leerling een bijzonder stelsel. Hij kan namelijk aanspraak maken op:

- enerzijds, betaalde jaarlijkse vakantie;
- en anderzijds, 4 weken niet-betaalde schoolvakantie tussen 1 januari en 31 december.

**Betaalde jaarlijkse vakantie** - De leerling heeft recht op een aantal betaalde vakantiedagen op basis van zijn prestaties in het vorige kalenderjaar (= toepassing van een normaal algemeen principe). De werkgever is verplicht om deze dagen toe te kennen maar de berekening ervan zal verschillen naargelang de leerling arbeider of bediende is.

Deze vakantiedagen geven recht op een (enkel en dubbel) vakantiegeld berekend volgens de normale regels.

Dit vakantiegeld is ten laste van een vakantiekas voor de leerlingen in een 'arbeidersstelsel' en van de onderneming (werkgever) voor de leerlingen in een 'bediendenstelsel'.

Het aantal gewone vakantiedagen waarvan hiervoor sprake kan worden aangevuld met aanvullende vakantiedagen of Europese vakantie. Dit stelsel wordt namelijk toegekend aan de persoon die een beroepsactiviteit aanvangt of overneemt.

Het is evenwel **facultatief**: het staat de leerling volledig vrij om al dan niet de toepassing van dit bijzondere stelsel van vakantiedagen te vragen.

#### **Vier weken niet-betaalde schoolvakantie -**

Los van de betaalde jaarlijkse vakantie (zie hiervoor) heeft de leerling recht op 4 weken niet-bezoldigde schoolvakantie tussen 1 januari en 31 december. Die moeten in overleg tussen de leerling, de onderneming en de referentiepersoon van de opleidingsoperator worden bepaald.

De leerling kan **gedeeltelijk afzien** van de 4 weken onbetaalde schoolvakantie (op basis van het Vademecum van de OFFA).

De betrokken partijen moeten de datum van de schoolvakantie voor een welbepaald jaar overeenkomen uiterlijk op 30 april van dat jaar, behalve indien het arbeidsreglement in een andere bepaling voorziet of met de bedrijfsleider of zijn wettelijke vertegenwoordiger anders werd overeengekomen.

De alternerende leerlingen genieten, op het ogenblik waarop zij onvoorwaardelijk worden vastgesteld, inhaalrustdagen voorzien door de sectorale bepalingen. Het aantal door de onderneming bezoldigde dagen wordt in mindering gebracht van het aantal dagen niet-vergoede schoolvakantie waarop de leerling aanspraak kan maken.

**Nemen van vakantie** - Voor het nemen van vakantie (zowel de betaalde vakantie als de 4 weken niet-betaalde schoolvakantie) gelden de volgende principes:

- 1) De leerling is verplicht om, ongeacht zijn leeftijd, minstens **3 opeenvolgende weken vakantie** te nemen **tussen 1 mei en 31 oktober** (op basis van het Vademecum van de OFFA), ongeacht het soort vakantie (betaalde vakantie, niet-betaalde schoolvakantie, aanvullende of Europese vakantie) en de werkgever is verplicht om hem die toe te kennen.

- 2) Indien de onderneming of de sector niet voorziet in de sluiting wegens jaarlijkse vakantie, dan kan de leerling op ieder ogenblik van het jaar (d.w.z. van 1 januari tot 31 december) de vakantie vastleggen waarop hij recht heeft, onder voorbehoud van de verplichting om 3 opeenvolgende weken te nemen tussen 1 mei en 31 oktober (zie hierboven).
- 3) Als de onderneming of de sector voorziet in een periode van sluiting wegens vakantie, dan moet de leerling de betaalde wettelijke vakantie (waarop hij aanspraak kan maken) nemen tijdens de periode van collectieve sluiting.
- 4) De leerling mag zijn jaarlijkse vakantie niet nemen op de dagen van opleiding in het onderwijs-/opleidingscentrum.

#### **4. BEËINDIGING VAN DE ALTERNERENDE OVEREENKOMST**

De alternerende overeenkomst kan op verschillende manieren worden beëindigd.

Omstandigheden met voorafgaand en verplicht overleg, tussen de partijen en georganiseerd door de referentiepersoon:

- Door de wil van een van de partijen:
  - In de proefperiode, door de wil van een van de partijen, schriftelijk betekend en met een opzegging van 7 kalenderdagen. De opzegging gaat in op de dag die volgt op de schriftelijke kennisgeving ervan. Indien de rechter dat nuttig acht kan de referentiepersoon voorafgaand aan een eventuele beëindiging van de overeenkomst een verzoeningsprocedure tussen de partijen organiseren;
  - Buiten de proefperiode, door de wil van een van de partijen, schriftelijk betekend en met een opzegging van 14 kalenderdagen. De opzegging gaat in op de dag die volgt op de schriftelijke kennisgeving ervan. Indien de rechter dat nuttig acht kan de referentiepersoon voorafgaand aan een eventuele beëindiging van de overeenkomst een verzoeningsprocedure tussen de partijen organiseren;
- Stopzetting van activiteit, faillissement, fusie, splitsing, overdracht, overname van de onderneming of wijziging van het statuut van de onderneming;
- Ernstige twijfels omtrent het feit dat de opleiding beëindigd kan worden:
  - De opzeggingsredenen moeten schriftelijk en uitvoerig aan de andere partij meegedeeld worden binnen 3 dagen na de opzeg van de overeenkomst, op straffe van nietigverklaring.
- In geval van ernstige tekortkoming:
  - In geval van ernstige tekortkoming van de





onderneming. De alternerende overeenkomst verplicht dan een overleg met de referentiepersoon;

- In geval van ernstige tekortkoming van de leerling m.b.t. de vormvereisten om een arbeids-overeenkomst te beëindigen wegens dringende reden en voorzien door artikel 35 van de wet van 3 juli 1978. De alternerende overeenkomst verplicht een overleg met de referentiepersoon.
- Op verzoek van een van de partijen als de uitvoering van de overeenkomst langer dan 6 maanden opgeschort wordt. De alternerende overeenkomst verplicht een overleg met de referentiepersoon.

Algemene omstandigheden:

- Bij afloop van de overeenkomst;
- In geval van overmacht;
- Schorsing van de overeenkomst voor meer dan 6 maanden, op verzoek van de leerling of de onderneming.
- Twijfels omtrent het feit dat de opleiding beëindigd kan worden.

Omstandigheden m.b.t. de leerling:

- In geval van overlijden van de leerling;
- In geval van ernstige tekortkoming.

Omstandigheden m.b.t. de onderneming:

- Bij overlijden van de mentor of de persoon die de onderneming in naam van de onderneming heeft ondertekend;
- Ingevolge intrekking van de erkenning van de onderneming;
- Stopzetting van activiteiten, faillissement, fusie, splitsing, overdracht, overname van de onderneming of verandering van werkgeversstatuut; dit geldt echter niet wanneer de alternerende overeenkomst door de overnemende onderneming wordt overgenomen, voor zover die onderneming ook is erkend (het akkoord van de leerling is dan vereist opdat de overeenkomst kan worden voortgezet aan dezelfde voorwaarden als de oorspronkelijke alternerende overeenkomst);
- In geval van ernstige tekortkoming:
  - Om elke reden die een van de partijen inroept en wordt erkend door de referentiepersoon (opleidingsoperator);
  - Wegens het niet-respecteren van de verplichtingen die voortvloeien uit het opleidingsplan. Indien de rechter dat nuttig acht kan de referentiepersoon voorafgaand aan een eventuele beëindiging van de overeenkomst een verzoeningsprocedure tussen de partijen organiseren;

### OPMERKINGEN:

Na afloop van een alternerende overeenkomst kan ook een nieuwe alternerende overeenkomst worden gesloten tussen dezelfde partijen voor zover een aangepast opleidingsplan wordt bijgevoegd aan deze nieuwe overeenkomst. Dit opleidingsplan moet voorzien in de verwerving van technische en professionele vaardigheden die nieuw of aanvullend zijn in vergelijking met die uit het vorige opleidingsplan.

Bovenstaande geldt met behoud van de wijzen waarop verbintenissen in het algemeen eindigen. De alternerende overeenkomst kan bijvoorbeeld eindigen in onderling akkoord tussen de partijen zonder dat een opzeggingstermijn moet worden gepresteerd.

## 5. OPLEIDINGSPLAN

De alternerende overeenkomst gaat vergezeld van een opleidingsplan. Het wordt opgesteld door de opleidingsoperator (via de referentiepersoon), in overleg met de onderneming en de referentiepersoon.

Dit plan identificeert het individueel opleidingstraject van de leerling door hem desgevallend de mogelijkheid te geven om te genieten van de vrijstellingen bepaald of krachtens de organieke wetgeving van de operatoren in alternerende opleiding.

Het opleidingsplan is voor verandering vatbaar en mag 6 jaar niet overschrijden.

## D. BEZOLDIGING (VERGOEDING) VAN DE LEERLING

Gedurende de alternerende overeenkomst heeft de leerling recht op een vergoeding ten laste van de onderneming (of de werkgever).

Deze vergoeding wordt beschouwd als een bezoldiging in de zin van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. Deze vergoeding stemt overeen met een bepaald percentage van het gewaarborgd gemiddeld maandelijks minimuminkomen (GGMMI) en hangt af van het vaardigheidsniveau van de leerling (zie hoger). Ze is als volgt bepaald sinds 1 oktober 2016:

Vaardighedenniveau	Percentage van het GGMMI	Maandelijks bedrag van de vergoeding
Niveau A	17%	€ 260,43 <sup>1</sup>
Niveau B	24%	€ 367,66 <sup>1</sup>
Niveau C	32%	€ 490,22 <sup>1</sup>

<sup>1</sup> De bedragen worden berekend op basis van het GGMMI dat van kracht is sinds 1 juni 2016 en zijn goedgekeurd door de OFFA ('Office Francophone de la Formation en Alternance'). Op basis van de huidige reglementaire bepalingen moet evenwel enig voorbehoud worden gemaakt bij deze bedragen.

De bedragen waarvan hierboven sprake zijn minimumbedragen.

Het exacte bedrag van de bezoldiging wordt vastgelegd in de alternerende overeenkomst. Behalve in geval van voorziene schorsing is de vergoeding verschuldigd pro rata de 'werkdag'.

Elke alternerende leerling begint zijn opleidingstraject op het niveau A.

De overgang naar niveau B en C valt onder de beslissing van de referentiepersoon (opleidingsoperator), mits advies van de mentor (onderneming) en in overleg met de leerling.

Het opleidingsplan (zie hoger) dat de overgang van een niveau naar een ander regelt, is bijgevoegd bij de alternerende overeenkomst.

Een onderneming kan afwijken van de minimumbedragen op voorwaarde dat de opleidingsoperator hiervan op de hoogte wordt gebracht. Hij vestigt de aandacht van de leerling dan op het eventuele risico van verlies van de kinderbijslag (omdat hij de maandelijks toegestane grens overschrijdt die sinds 1 juni 2016 op € 530,49 is bepaald).

De leerling mag in geen geval tegen rendement bezoldigd worden.

De bezoldiging moet uitbetaald worden uiterlijk op de 4e werkdag na de periode waarvoor de betaling is voorzien, en dit bij gebrek aan collectieve arbeids-overeenkomst of bepalingen vermeld in het arbeidsreglement die de betalingstermijn tot maximum 7 werkdagen kunnen verlengen.

#### **OPMERKING:**

Los van de toekenning van een minimumvergoeding moet de onderneming op basis van bewijsstukken de reiskosten van de leerling voor de praktische opleiding in de onderneming terugbetalen; deze kosten hebben betrekking op het traject van de gebruikelijke woonplaats naar de uitvoeringsplaats van de opleiding in de onderneming en omgekeerd, volgens de bepalingen die toepasselijk zijn op de onderneming krachtens de overeenkomst in de sector of de onderneming of, bij gebrek daaraan, de cao nr. 19octies (zie artikel 3, punt 21 van het model van alternerende overeenkomst bijgevoegd bij het besluit van de Waalse Regering van 16 juli 2015).



03

## BIJDRAGEPLICHT AAN DE SOCIALE ZEKERHEID VOOR ZELFSTANDIGEN

Sinds 1 januari 2015 zijn de jongeren die een alternerende overeenkomst hebben gesloten in het kader van een alternerende opleiding die beantwoordt aan de 6 criteria van de definitie van artikel 1bis van het KB van 28 november 1969 onderworpen aan het stelsel van sociale zekerheid voor loontrekkenden.

We onderscheiden hier twee periodes.

- De bijdrageplicht aan de sociale zekerheid zal worden beperkt tot de sectoren van de jaarlijkse vakantie, arbeidsongevallen en beroepsziekten,
- tot 31 december van het jaar waarin de leerling 18 jaar wordt; het gaat dus om een gedeeltelijke of beperkte bijdrageplicht.
- Vanaf 1 januari van het jaar waarin de jongere 19 jaar wordt, zal de bijdrageplicht evenwel volledig zijn. Er zullen dan sociale bijdragen voor alle sectoren van de sociale zekerheid moeten worden gestort.
- De bijdrageplicht van de leerling zal zo dezelfde zijn als die van een gewone werknemer (arbeiderbediende).

04

## INCENTIVES

Omdat hij beantwoordt aan de notie van leerling, d.w.z. een jongere aangeworven in het kader van een alternerende opleiding (overeenkomstig de voorschriften van art. 1bis van het KB van 28 november 1969), kan de leerling ook worden beschouwd als zijnde aangeworven met een startbaanovereenkomst en, onder bepaalde voorwaarden, het recht openen op een vermindering van de werkgeversbijdragen, zijnde een doelgroepvermindering 'Jonge werknemers'.

De Waalse regering heeft de doelgroepvermindering voor mentors en de start- en stagebonus afgeschaft. Ondernemingen met vestigingseenheid in het Vlaamse Gewest kunnen wel nog beroep blijven doen op de doelgroepvermindering voor mentors. Het Vlaamse Gewest kent ook nog een startbonus toe aan jongeren met hoofdverblijfplaats in het Vlaamse Gewest en een stagebonus aan ondernemingen met vestigingsplaats in het Vlaamse Gewest.

## SAMENVATTEND OVERZICHT

Toepassingsgebied	Vlaamse Gemeenschap			Franstalige Gemeenschap																		
Aantal uren werkplekieren	≥ 20 uur/week gemiddeld op jaarbasis op reële werkplek	≥ 20 uur/week gemiddeld op jaarbasis op reële werkplek	< 20 uur/week gemiddeld op jaarbasis op reële werkplek	≥ 20 uur/week gemiddeld op jaarbasis op reële werkplek																		
Soort overeenkomst	Deeltijdse arbeidsovereenkomst	Overeenkomst van alternerende opleiding	Stageovereenkomst alternerende opleiding	Alternerende overeenkomst																		
Voorwerp overeenkomst	Enkel component werkplekieren	Component werkplekieren en contactonderwijs opleidingsverstrekker																				
Partijen overeenkomst	Onderneming en leerling	Onderneming, leerling en opleidingsverstrekker		Onderneming en leerling																		
		Elke partij ontvangt een exemplaar van de overeenkomst		De opleidingsverstrekker ontvangt een derde exemplaar van de overeenkomst																		
Modelovereenkomst	Geen modelovereenkomst verplicht	Modelovereenkomst verplicht																				
Proefperiode	Geen proefperiode			Proefperiode mogelijk: maximum 1 maand																		
Formaliteiten	Algemene regels arbeidsovereenkomstwet gelden	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schriftelijk</li> <li>Voor elke leerling afzonderlijk</li> <li>Uiterlijk aanvang werkplekieren</li> </ul>																				
Duur overeenkomst	Algemene regels arbeidsovereenkomstwet gelden: <ul style="list-style-type: none"> <li>per opleidingsjaar, of</li> <li>meerdere jaren, of</li> <li>kortere periode</li> </ul>	Grote contractuele vrijheid: <ul style="list-style-type: none"> <li>per opleidingsjaar, of</li> <li>meerdere jaren, of</li> <li>kortere periode</li> </ul>	Grote contractuele vrijheid: <ul style="list-style-type: none"> <li>per opleidingsjaar, of</li> <li>meerdere jaren, of</li> <li>kortere periode</li> </ul>	Contractuele vrijheid: <ul style="list-style-type: none"> <li>bepaalde duur</li> <li>te bepalen overeenkomstig het opleidingsplan</li> <li>maximum 6 jaar</li> </ul>																		
Flexibiliteit	Verschillende overeenkomsten gelijklopend is mogelijk	Verschillende overeenkomsten gelijklopend is niet mogelijk. Wel kan een leerling verschillende opeenvolgende overeenkomsten sluiten met verschillende ondernemingen.	Verschillende overeenkomsten gelijklopend is mogelijk	Verschillende overeenkomsten gelijklopend is niet mogelijk. Wel kan een leerling verschillende opeenvolgende overeenkomsten sluiten met verschillende ondernemingen.																		
Combinatie studentenarbeid	Niet mogelijk		Niet mogelijk, tenzij het component contactonderwijs een voltijdse opleiding zou uitmaken (28 uur per week)	Niet mogelijk																		
Interactie met arbeidsreglement van onderneming	Arbeidsreglement onderneming van toepassing	Arbeidsreglement onderneming maakt deel uit van de overeenkomst	Arbeidsreglement onderneming maakt deel uit van de overeenkomst	Arbeidsreglement onderneming niet van toepassing																		
Vergoeding (bedragen op 1 september 2016)	Check loonbarema (sector-cao)	Leervergoeding <ul style="list-style-type: none"> <li>forfaitair</li> <li>maandlijks</li> </ul> <table border="1"> <tr> <td>Niveau A</td> <td>€ 444,30</td> <td>29% GGMMI</td> </tr> <tr> <td>Niveau B</td> <td>€ 490,30</td> <td>32% GGMMI</td> </tr> <tr> <td>Niveau C</td> <td>€ 528,60</td> <td>34,5% GGMMI</td> </tr> </table>	Niveau A	€ 444,30	29% GGMMI	Niveau B	€ 490,30	32% GGMMI	Niveau C	€ 528,60	34,5% GGMMI	Geen vergoeding verplicht	Forfaitaire maandelijkse vergoeding <table border="1"> <tr> <td>Niveau A</td> <td>€ 260,43</td> <td>17% GGMMI</td> </tr> <tr> <td>Niveau B</td> <td>€ 367,66</td> <td>24% GGMMI</td> </tr> <tr> <td>Niveau C</td> <td>€ 490,22</td> <td>32% GGMMI</td> </tr> </table>	Niveau A	€ 260,43	17% GGMMI	Niveau B	€ 367,66	24% GGMMI	Niveau C	€ 490,22	32% GGMMI
Niveau A	€ 444,30	29% GGMMI																				
Niveau B	€ 490,30	32% GGMMI																				
Niveau C	€ 528,60	34,5% GGMMI																				
Niveau A	€ 260,43	17% GGMMI																				
Niveau B	€ 367,66	24% GGMMI																				
Niveau C	€ 490,22	32% GGMMI																				
Verplaatsingskosten Woonwerkverkeer	Terugbetaling in toepassing van cao nr. 19octies van 20 februari 2009 betreffende de financiële bijdrage van de werkgever in de prijs van het vervoer van de werknemers	Geen terugbetaling opgelegd. Cao nr. 19octies van 20 februari 2009 betreffende de financiële bijdrage van de werkgever in de prijs van het vervoer van de werknemers is niet van toepassing		Terugbetaling conform de cao nr. 19octies van 20 februari 2009 betreffende de financiële bijdrage van de werkgever in de prijs van het vervoer van de werknemers is opgenomen in de verplichte modelovereenkomst																		



Toepassingsgebied	Vlaamse Gemeenschap		Franstalige Gemeenschap	
Arbeitsduur en uurrooster	Enkel betrekking op component werkplek	Maximale arbeidsduur van toepassing (Arbeidswet, sector-cao, arbeidsreglement)	Betrekking op component werkplek en component contactonderwijs	
	Formaliteiten deeltijdse arbeid van toepassing	Uurrooster moet worden opgenomen in de overeenkomst		
Schorsing overeenkomst algemeen	Algemene regels arbeids-overeenkomstwet gelden	Algemene regels arbeids-overeenkomstwet van toepassing verklaard	Niet van toepassing	Algemene regels arbeidsovereenkomstwet van toepassing verklaard
		De leerling behoudt de leervergoeding onder dezelfde voorwaarden als de werkgever het loon		Gewaarborgde vergoeding gedurende de eerste 7 kalenderdagen van de afwezigheid (ontwerp van besluit)
		Schorsing > 14 dagen: ondernemer informeert opleidingsverstrekker		Akkoord opleidingsverstrekker vereist
Ziekte	Gewaarborgd loon (onderscheid arbeider-bediende)	Gewaarborgde leervergoeding (onderscheid arbeider-bediende)	Niet van toepassing	Gewaarborgde vergoeding gedurende de eerste 7 kalenderdagen van de afwezigheid (ontwerp van besluit)
Arbeidsongeval	Arbeidsongevallen-verzekering	Arbeidsongevallen-verzekering, geen gewaarborgde leervergoeding	Niet van toepassing, verplichting onderwijsinstelling	Gewaarborgde vergoeding gedurende de eerste 7 kalenderdagen van de afwezigheid (ontwerp van besluit)
Tijdelijke werkloosheid	Geen gewaarborgd loon	Geen gewaarborgde leervergoeding	Niet van toepassing	Gewaarborgde vergoeding niet verschuldigd
Wettelijke vakantie	Wet en KB jaarlijkse vakantie van toepassing	Wet en KB jaarlijkse vakantie van toepassing	Niet van toepassing	Wet en KB op de jaarlijkse vakantie van toepassing
		Mag niet worden opgenomen op lesdag of gelijkgestelde activiteit		3 opeenvolgende weken vakantie (alle soorten vakantie) tussen 1 mei en 31 oktober
Jeugdvakantie	Niet van toepassing Voorwaarde jeugdvakantie: In de loop van het vakantie-dienstjaar zijn studies (met inbegrip van de periode van het maken van een eindwerk) hebben beëindigd.		Niet van toepassing	Niet van toepassing
"Europese" / aanvullende vakantie	Van toepassing	Van toepassing	Niet van toepassing	Niet van toepassing
Schoolvakanties	Geen bijzondere regeling voorzien	Bijzondere aanvullende vakantie: 20 dagen Geen leervergoeding verschuldigd Op te nemen tijdens schoolvakanties Geen gelijkstelling voor berekening wettelijke vakantie	Schoolvakantieregeling	4 weken niet-bezoldigde vakantie tussen 1 januari en 31 december
Beëindiging met opzegging	Algemene regels arbeids-overeenkomstwet gelden	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tijdens de eerste 30 dagen</li> <li>Opzegtermijn van 7 kalenderdagen</li> <li>Door de leerling of de onderneming</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Door de wil van een van de partijen</li> <li>Tijdens de proefperiode: 7 kalenderdagen</li> <li>Buiten de proefperiode: 14 kalenderdagen</li> </ul>
Beëindiging met compenserende opzeggingsvergoeding	Toepassing arbeidsovereenkomstwet: compenserende opzeggingsvergoeding	Forfaitaire vergoeding ten belope van leervergoeding van één maand bij beëindiging in strijd met decreet	Niet van toepassing	Compenserende opzeggingsvergoeding

Toepassingsgebied	Vlaamse Gemeenschap		Franstalige Gemeenschap
Beëindiging wegens dringende reden	Toepassing arbeidsovereenkomstwet	Geen toepassing arbeidsovereenkomstenwet, ook niet bij beëindiging wegens ernstige tekortkoming	Gedeeltelijke toepassing arbeidsovereenkomstenwet. Bij beëindiging door de onderneming wegens ernstige tekortkoming van de leerling moeten de regels bij een ontslag om dringende reden worden toegepast.
Specifieke wijze van beëindiging in decreet, onafgezien van de toepassing van het verbintissenrecht (voorbeeld: in onderling overleg)	Niet van toepassing	<p>Specifieke omstandigheden met voorafgaande en verplichte bemiddeling</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beëindiging wegens ernstige tekortkoming, of</li> <li>• Ernstige belemmering, of</li> <li>• Overschakelen naar andere opleiding</li> </ul> <p>Formaliteiten bij specifieke omstandigheden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Door de leerling of de onderneming</li> <li>• Schriftelijk</li> <li>• Motivering</li> </ul>	<p>Omstandigheden met voorafgaand en verplicht overleg:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Door de wil van een van de partijen</li> <li>• Stopzetting van activiteiten, faillissement, fusie, splitsing, overdracht, overname van de onderneming of van verandering van werkgeversstatuut</li> <li>• Twijfels omtrent het feit dat de opleiding beëindigd kan worden</li> <li>• In geval van ernstige tekortkoming</li> <li>• Op verzoek van een van de partijen wanneer de uitvoering van de overeenkomst gedurende meer dan 6 maanden wordt geschorst</li> </ul>
		<p>Algemene omstandigheden (geen bemiddeling)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verstrijken termijn overeenkomst</li> <li>• Bij overmacht</li> <li>• Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst langer dan zestig dagen, op verzoek van de leerling of de onderneming</li> </ul>	<p>Algemene omstandigheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bij afloop van de overeenkomst</li> <li>• In geval van overmacht</li> <li>• Schorsing van de overeenkomst van meer dan 6 maanden, op verzoek van de leerling of de onderneming</li> <li>• Twijfels omtrent het feit dat de opleiding beëindigd kan worden</li> </ul>
		<p>Algemene omstandigheden verbonden met de leerling en opleiding (geen bemiddeling)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerling beëindigt de opleiding met vrucht</li> <li>• Definitieve uitsluiting van de leerling als tuchtmaatregel</li> <li>• Vroegtijdige stopzetting van de opleiding door de leerling</li> </ul>	<p>Omstandigheden met betrekking tot de leerling:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bij overlijden van de leerling</li> <li>• In geval van ernstige tekortkoming</li> </ul>
		<p>Algemene omstandigheden verbonden met de onderneming (geen bemiddeling)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De mentor overlijdt en geen andere mentor kan worden aangesteld</li> <li>• Bij faillissement of na overname van de onderneming (tenzij de overeenkomst door het overnemende bedrijf overgenomen wordt), op verzoek van de leerling</li> <li>• Opheffing erkenning van de onderneming</li> </ul>	<p>Omstandigheden met betrekking tot de onderneming:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bij overlijden van de mentor of de persoon die de overeenkomst in naam van de onderneming heeft ondertekend</li> <li>• Ingevolge de intrekking van de erkenning van de onderneming</li> <li>• Stopzetting van activiteiten, faillissement, fusie, splitsing, overdracht, overname van de onderneming of van verandering van werkgeversstatuut</li> <li>• In geval van ernstige tekortkoming</li> </ul>



Toepassingsgebied	Vlaamse Gemeenschap		Franstalige Gemeenschap
Specifieke vergoeding aan leerling bij beëindiging	Toepassing arbeidsrecht	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vergoeding aan leerling gelijk aan leervergoeding voor één maand</li> <li>Onderneming leeft regels beëindiging niet na</li> <li>Na procedure verplichte bemiddeling: ingeroepen reden beëindiging foutief</li> </ul>	Geen specifieke vergoeding voorgeschreven indien ingeroepen reden beëindiging niet wettigt
RSZ	Onderwerping aan sociale zekerheid (als arbeider of bediende)	Onderwerping aan sociale zekerheid (als arbeider of bediende)	Onderwerping aan sociale zekerheid (als arbeider of bediende)
Tot 31 december van het jaar waarin leerling 18 jaar wordt	Volledige onderwerping	Gedeeltelijke onderwerping aan sociale zekerheid: <ul style="list-style-type: none"> <li>Jaarlijkse vakantie</li> <li>Arbeidsongevallen</li> <li>Beroepsziekten</li> </ul>	Niet van toepassing  Gedeeltelijke onderwerping aan sociale zekerheid: <ul style="list-style-type: none"> <li>Jaarlijkse vakantie</li> <li>Arbeidsongevallen</li> <li>Beroepsziekten</li> </ul>
Vanaf 1 januari van het jaar waarin leerling 19 jaar wordt	Volledige onderwerping	Volledige onderwerping	Volledige onderwerping

**Anne Ghysels**, Legal Expert

**Yves Stox**, Senior Legal Counsel

**Francis Verbrugge**, Senior Legal Counsel

## DRINGENDE REDEN: DE VERHOUDING TUSSEN DE FOUT VAN DE WERKNEMER EN DE ZWAARTE VAN DE SANCTIE

Een supermarktketen ontslaat een caissière wegens dringende reden. Ze had bonuspunten overgezet naar haar eigen bonuskaart in plaats van naar de bonuskaart van de klant. De totale waarde van de verduisterde bonuspunten: € 55.

Een ontslag wegens dringende reden lijkt streng voor een dame met haar staat van dienst. Ze was 22 jaar in dienst bij de supermarktketen. Toen ze 20 jaar in dienst was, werd ze nog gefeliciteerd en bedankt voor haar samenwerking en professionalisme.

Sommige rechters oordelen dat er geen dringende reden is omdat de gevolgen voor de werkgever te zwaar zijn in verhouding met de fout van de werknemer. Zij aanvaarden dat de aard van de tekortkoming van de werknemer de voortzetting van de arbeidsrelatie onmogelijk zou kunnen maken. Ook als is het een zware fout, toch wijzen zij de dringende reden van de hand omdat deze sanctie door de werkgever niet proportioneel zou zijn.

Het Hof van Cassatie wijst deze redenering van de hand. Rechters moeten beoordelen of de tekortkoming van de werknemer maakt dat de professionele samenwerking met de werkgever onmiddellijk en definitief onmogelijk wordt. Daar een extra proportionaliteitstoets aan toevoegen kan niet (Hof van Cassatie, 6 juni 2016, S.15.0067.F, raadpleegbaar op [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

### A. DE DRINGENDE REDEN

Werknemer en werkgever kunnen de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om een dringende reden. Niet elke tekortkoming is voldoende. Het moet gaan om een 'ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt' (art. 35 arbeidsovereenkomstenwet). Door de dringende reden kan de arbeidsrelatie niet meer in stand worden gehouden, ook niet voor een korte tijd (Cass.

1 juni 1981, *JTT* 1981, 295).

De werkgever die het bestaan van de dringende reden inroept, moet aantonen dat het motief de voortzetting van de arbeidsrelatie definitief onmogelijk maakt. Zelfs feiten die pas aan het licht komen na het ontslag wegens dringende reden, kunnen in aanmerking worden genomen indien zij een bijkomend bewijs zijn voor de ingeroepen reden (Cass. 24 september 1979, *JTT* 1980, 98). Schade is niet vereist. De rechter kan een dringende reden vaststellen, ook al heeft de partij die het ontslag geeft geen schade geleden ten gevolge van de tekortkoming van de ontslagen partij (Cass. 9 maart 1987, *RW* 1987-88, 258).

De controle of dat ook werkelijk het geval is gebeurt achteraf. Het is de feitenrechter die instaat voor die controle en oordeelt of de tekortkomingen van de werknemer voldoende ernstig zijn. De rol van het Hof van Cassatie is beperkt, het oordeelt niet over de feiten.

### B. REKENING HOUDEN MET ALLE FEITEN EN OMSTANDIGHEDEN

Het Hof van Cassatie wijst niet elke proportionaliteit van de hand. Het begrip 'dringende reden' is niet absoluut. Een bepaalde tekortkoming zal in het éne geval dringende reden zijn, in het andere geval niet. De rechter houdt niet alleen rekening met de tekortkoming zelf, maar met alle relevante omstandigheden (Cass. 16 december 1979, *JTT* 1981, 35; Cass. 3 juni 1996, *JTT* 1996, 437; Cass. 6 september 2004, *RW* 2004-05, 742). Die omstandigheden kunnen verzachtend of verzwarend zijn. In deze oefening schuilt ook een vorm van proportionaliteitstoets.

De rechtspraak is dan ook niet eenduidig. De anciënniteit van de werknemer kan een verzachtende omstandigheid zijn, zodat er geen sprake is van een dringende reden (Arbh. Luik 22 december 1994, *JTT* 1995, 289). Toch kan een grote anciënniteit en een





onberispelijk professioneel verleden zelfs een verzwarende omstandigheden vormen aangezien ze de aandacht van de werkgever zouden doen verslappen (Arbh. Bergen 15 december 2009, *JTT* 2010, 283).

### C. EEN SCHIJNPROBLEEM OPGELOST?

Het nieuwe arrest van het Hof van Cassatie (Hof van Cassatie, 6 juni 2016, S.15.0067.F) brengt geen verandering in de ruime beoordelingsvrijheid van de feitenrechter. Rechters moeten nog steeds beoordelen of de tekortkoming van de werknemer maakt dat de professionele samenwerking met de werkgever onmiddellijk en definitief onmogelijk wordt.

Een extra proportionaliteitstoets toevoegen kan niet. Rechters mogen bijvoorbeeld niet langer oordelen dat de tekortkoming van de werknemer laakbaar is, dat de werknemer een zware fout heeft begaan, maar dat het niet gaat om een dringende reden omdat de werkgever de proportionaliteit tussen de fout en de sanctie niet heeft nageleefd.

Het Hof van Cassatie kan evenwel niet verhinderen dat een feitenrechter oordeelt dat de professionele samenwerking met de werkgever *niet* onmiddellijk en definitief onmogelijk wordt gezien de lange en vlekkeloze staat van dienst van de werknemer. Het is de rechter die uiteindelijk de zwaarte en van de tekortkoming en de invloed daarvan op de mogelijkheid om de arbeidsrelatie voort te zetten, beoordeelt. In de praktijk zal de impact van dit nieuwe arrest dus wellicht beperkter zijn dan op het eerste gezicht zou kunnen blijken.



Aanplakken  
in uw  
onderneming  
vóór  
15 december  
2016

# VASTSTELLING FEESTDAGEN IN



2017

## 1 DE FEESTDAGEN IN 2017 ZIJN:

Zondag 1 januari	Nieuwjaar	Vrijdag 21 juli	Nationale Feestdag
Maandag 17 april	paasmaandag	Dinsdag 15 augustus	O.-L.-V.-Tenhemelopneming
Maandag 1 mei	Feest van de Arbeid	Woensdag 1 november	Allerheiligen
Donderdag 25 mei	Hemelvaart	Zaterdag 11 november	Wapenstilstand
Maandag 5 juni	pinkstermaandag	Maandag 25 december	Kerstmis

## 2 VERVANGING IN DE ONDERNEMING VAN FEESTDAGEN DIE SAMENVALLEN MET EEN INACTIVITEITSDAG

- De feestdag van zondag 1 januari wordt vervangen door .....
- De feestdag van zaterdag 11 november wordt vervangen door .....
- Indien de inactiviteitsdag in de onderneming een andere dag is dan zaterdag, dan wordt (worden) de volgende feestdag(en) als volgt vervangen: .....

### ! TER HERINNERING

- Indien een feestdag die samenvalt met een normale activiteitsdag die gelegen is in een periode van jaarlijkse vakantie, dan behoudt die feestdag volledig zijn hoedanigheid en wordt hij niet vervangen door een andere werkdag die buiten de vakantieperiode valt.
- Indien een feestdag samenvalt met een normale inactiviteitsdag in de onderneming (zoals maandag in de kapperssector), dan moet die feestdag eveneens worden vervangen.

## 3 INHAALRUST BIJ TEWERKSTELLING OP EEN FEESTDAG (ART. 11 EN 12 VAN DE WET VAN 04.01.1974)

Indien op een feestdag wordt gewerkt, dan wordt inhaalrust toegekend volgens onderstaande richtlijnen:

- de inhaalrust wordt toegekend binnen 6 weken na de feestdag;
- werd meer dan 4 uur gewerkt, dan bedraagt de rust een volledige dag;
- werd niet meer dan 4 uur gewerkt, dan bedraagt de rust een halve dag; die wordt toegekend voor of na 13 uur en die dag mag ten hoogste 5 uur worden gewerkt;
- wordt de werknemer deeltijds tewerkgesteld, dan is de rust gelijk aan de effectieve arbeidstijd die op die feestdag werd gewerkt;
- de inhaalrust wordt genomen binnen de arbeidstijd;
- indien de rust niet kan worden toegekend tijdens de voorgeschreven periode omdat de overeenkomst werd geschorst (door ziekte bijvoorbeeld), dan moet de rust worden toegekend binnen 6 weken na het einde van de schorsing;
- indien een opzegging loopt, dan wordt de rust toegekend voor die opzegging ten einde loopt.

Opgemaakt te ..... op .....

Handtekening van de  
werknemersvertegenwoordiger(s)

Handtekening van de  
werkgever of van zijn afgevaardigde

Noot – Dit bericht is een bijlage bij het arbeidsreglement dat in de onderneming van kracht is.



# Reglementering feestdagen in 2017

## Voor 2017 zijn de 10 feestdagen als volgt vastgelegd:

Zondag 1 januari .....	Nieuwjaar	Vrijdag 21 juli .....	Nationale Feestdag
Maandag 17 april .....	paasmaandag	Dinsdag 15 augustus .....	O.-L.-V.-Tenhemelopneming
Maandag 1 mei .....	Feest van de Arbeid	Woensdag 1 november .....	Allerheiligen
Donderdag 25 mei .....	Hemelvaart	Zaterdag 11 november .....	Wapenstilstand
Maandag 5 juni .....	pinkstermaandag	Maandag 25 december .....	Kerstmis

## Vervanging van de feestdagen in 2017 die samenvallen met een zondag of een normale inactiviteitsdag

De wet van 04.01.1974 betreffende de feestdagen verplicht dat een feestdag die samenvalt met een zondag of een normale inactiviteitsdag, moet worden vervangen door een normale activiteitsdag. Voor een vervangingsdag mag geen vergoeding worden uitbetaald die overeenstemt met het loon voor een arbeidsdag. In ondernemingen waar **de eerste 5 dagen van de week wordt gewerkt**, mag men niet vergeten om zondag 1 januari en zaterdag 11 november 2017 te vervangen door een andere dag.



Als de normale inactiviteitsdag in de onderneming bovendien geen zaterdag is, zal (zullen) de volgende feestdag(en) als volgt worden vervangen:

.....  
.....

## Richtlijnen voor de vervanging

De wet van 04.01.1974 bepaalt dat een feestdag moet worden vervangen volgens één van de volgende procedures:

- voor de volledige sector: door een beslissing van het paritaire comité vóór 1 oktober 2016, verplicht verbindend verklaard bij koninklijk besluit (deze procedure wordt normaal gevolgd door de banken);
- bij gebrek hieraan, op het niveau van de onderneming, door een beslissing van de ondernemingsraad of, bij gebrek hieraan, door een akkoord met de vakbondsafvaardiging of, bij gebrek hieraan, door een akkoord tussen de werkgever en de werknemers vóór 15 december 2016;
- is er geen overeenstemming binnen de onderneming, dan moet er een individuele regeling tussen werkgever en werknemers worden opgemaakt.

Indien de vervangingsdagen niet worden vastgesteld volgens één van de hiervoor beschreven procedures, dan worden feestdagen die samenvallen met een zondag of een normale inactiviteitsdag, **ambtshalve vervangen door de eerste dag na die feestdag waarop in de onderneming normaal wel wordt gewerkt**.

## Mededeling aan de werknemers

Overeenkomstig de wet van 04.01.1974 (art. 13) is de werkgever verplicht om **vóór 15 december 2016** op een zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming een ondertekend en gedagtekend bericht aan te plakken waarin de vervangingsdagen van de feestdagen voor 2017 worden vermeld evenals de toepassingsregelen voor de inhaalrust in geval van tewerkstelling op een feestdag.



**NOOT** Een kopie van het bericht moet worden bezorgd aan de directie Toezicht op de Sociale Wetten (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg) van de plaats waar de onderneming is gevestigd (uitbatingsetel).

## Inlichtingen voor het Sociaal Secretariaat

De feestdagen worden op de prestatie staat voorgedrukt. De werkgevers worden evenwel verzocht om de vervangingsdagen van feestdagen die samenvallen met een zondag of een normale inactiviteitsdag, evenals de inhaalrustdagen wanneer op een feestdag wordt gewerkt, aan te duiden met de ad-hoccodes.

## Meer informatie

---

Vragen over het opstarten van een eigen bedrijf, uw bescherming als zelfstandige of het aanwerven van medewerkers? Wij helpen u graag verder.

**078 78 78 33**

**[ondernemen@partena.be](mailto:ondernemen@partena.be)**

**[www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be)**



Ondernemen met ondernemers