

MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 09



DOSSIER

De beroepsinlevingsovereenkomst >

- A. NIEUW IN VLAANDEREN SINDS 1 SEPTEMBER 2018! >
- B. WANNEER EEN BEROEPSINLEVINGSOVEREENKOMST SLUITEN? >
- C. WELKE FORMALITEITEN NALEVEN? >
- D. IS EEN BEROEPSINLEVINGSOVEREENKOMST VERPLICHT? >
- E. GEEN RSZ-BIJDRAGEN >
- F. EEN WERKLOOSHEIDSUITKERING TIJDENS DE STAGE KAN >
- G. VLAAMSE GEWEST – BEROEPSINLEVINGSSTAGE >
- H. WAALSE GEWEST EN BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE GEWEST – BEROEPSINLEVINGSOVEREENKOMST >



ACTUALITEIT

Ecocheques: sector per sector >

Vaststelling feestdagen in 2019 >

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.
Ere-hoofdredacteur: Francis Verbrugge.
Hoofdredacteur: Yves Stox, yves.stox@partena.be

Versijnt 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.

40^e jaar – maandblad





| DE BEROEPSINLEVINGSOVEREENKOMST

OP STAGE: EEN WIN-WIN VOOR ONDERNEMING EN JONGERE

Waarom wilt u een stage aanbieden binnen uw onderneming? U zoekt ondersteuning voor een specifiek project. Het lijkt u een goed idee om potentiële sollicitanten kennis te laten maken met uw onderneming. U denkt zo oudere werknemers binnen de onderneming te laten samenwerken met jongeren, zonder dat er al te veel op het spel staat.

Het alternerend leren biedt een duidelijk kader (zie het oktobernummer van 2016), maar misschien zoekt u een ander profiel? Bovendien is het juridisch kader van het alternerend leren best strikt. Wij stellen graag een alternatief voor: de beroepsinlevingsovereenkomst. Deze betaalde stagevorm verenigt alle formules van scholing, opleiding of stage in de onderneming waarvoor geen specifiek juridisch kader bestaat. Zo wordt de beroepsinlevingsovereenkomst vaak gebruikt door ondernemingen en pas afgestudeerden van hogeschool of universiteit. De jongere verwerft extra vaardigheden en competenties. De onderneming kan tijdelijk een beroep doen op een extra kracht. De jongere levert wel degelijk arbeidsprestaties, alleen buiten het kader van een arbeidsovereenkomst. “Jongere” is trouwens relatief, er gelden geen specifieke leeftijdsvereisten.

A. NIEUW IN VLAANDEREN SINDS 1 SEPTEMBER 2018!

In het Vlaamse Gewest is sinds 1 september 2018 een eigen wetgeving van kracht.¹ De bevoegdheid voor de beroepsinlevingsovereenkomsten is namelijk overgedragen van de federale overheid naar de deelstaten; een gevolg van de zesde staatshervorming. Vlaanderen heeft de beroepsinlevingsovereenkomst vervangen door de **beroepsinlevingsstage**. De beroepsinlevingsovereenkomst is ook van naam veranderd en heet nu “beroepsinlevingscontract”.

De nieuwe wetgeving verandert het basisidee van de beroepsinlevingsovereenkomst niet. Daarom verwijst in dit artikel de term “beroepsinlevingsovereenkomst” ook naar het Vlaamse beroepsinlevingscontract. De federale regelgeving blijft bovendien van toepassing op de beroepsinlevingsovereenkomsten afgesloten vóór 1 september 2018.

In het Waalse Gewest en in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest blijft de federale regelgeving² gelden en kunnen ondernemingen en stagiairs een **beroepsinlevingsovereenkomst** sluiten.

B. WANNEER EEN BEROEPSINLEVINGSOVEREENKOMST SLUITEN?

De voornaamste doelstelling van de beroepsinlevingsovereenkomst en de beroepsinlevingsstage bestaat uit het aanbieden van een opleiding aan de stagiair. De arbeidsprestaties zijn dus slechts een middel om dat doel te bereiken. Net daarin onderscheidt de beroepsinlevingsovereenkomst zich van een arbeidsovereenkomst.³

EEN HELDERE RICHTLIJN

Kan de stagiair alle taken volledig autonoom uitoefenen? Opleiding of begeleiding zijn niet nodig? Sluit dan geen beroepsinlevingsovereenkomst, maar een arbeidsovereenkomst.⁴

Een werkzoekende, werknemer, zelfstandige of student kan instappen in een beroepsinlevingsovereenkomst of beroepsinlevingsstage. Dat kan zowel bij een werkgever in de profit- als in de non-profitsector.

C. WELKE FORMALITEITEN NALEVEN?

Zowel de federale als de Vlaamse wetgeving leggen een aantal formaliteiten op. Die komen hier op neer (de details leest u verderop):

- Ten laatste bij de aanvang van de stage sluiten de onderneming en de stagiair een schriftelijke overeenkomst (met een aantal verplichte vermeldingen).
- Het opleidingsparcours binnen de onderneming wordt uitgewerkt in een opleidingsplan. Dat opleidingsplan wordt goedgekeurd door de VDAB, Le Forem of Bruxelles Formation.

Wat gebeurt er wanneer die formaliteiten niet worden gerespecteerd? Wordt de beroepsinlevingsovereenkomst dan zonder meer (retroactief) geherkwalificeerd tot een arbeidsovereenkomst, met ook als gevolg dat RSZ-bijdragen verschuldigd worden?

Neen, een arbeidsovereenkomst ontstaat pas als er arbeidsprestaties worden verricht in ondergeschikt verband. Dat kan men niet afleiden uit het niet respecteren van deze formaliteiten.⁵

D. IS EEN BEROEPSINLEVINGSOVEREENKOMST VERPLICHT?

De beroepsinlevingsovereenkomst is bedoeld als een vangnet voor stages waarvoor geen andere stagevorm kan worden gekozen. De minimale arbeidsvoorwaarden zijn bedoeld als bescherming voor de stagiairs. Dat zou betekenen dat een beroepsinlevingsovereenkomst of beroepsinlevingscontract verplicht is als geen andere stagevorm mogelijk is.

Toch was de federale Minister van Werk (vóór de zesde staatshervorming) van oordeel dat men niet verplicht is om voor de beroepsinlevingsovereenkomst te kiezen.⁶ Sowieso verhoogt het risico op een herkwalificatie als arbeidsovereenkomst bij het afsluiten van een bezoldigde stageovereenkomst buiten het kader van de beroepsinlevingsovereenkomst of de beroepsinlevingsstage.

E. GEEN RSZ-BIJDRAGEN

Sinds 1 juli 2015 zijn de stagiairs verbonden door een beroepsinlevingsovereenkomst of een beroepsinlevingsstage in de regel niet onderworpen aan de sociale zekerheid voor werknemers. Een bijdrageplicht geldt echter wel wanneer een stagiair beantwoordt aan de criteria vooropgesteld bij het begrip “leerling” in het kader van het alternerend leren.⁷

F. EEN WERKLOOSHEIDSUITKERING TIJDENS DE STAGE KAN

Tijdens de stage kan de stagiair worden vrijgesteld van bepaalde verplichtingen als werkzoekende. Bijvoorbeeld de verplichting om actief naar werk te zoeken. De procedure en de draagwijdte van de vrijstelling hangt af van de woonplaats van de stagiair (in het Vlaamse Gewest, in het Waalse Gewest of in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest). Wordt de vrijstelling toegekend, dan blijft de stagiair verder werkloosheidsuitkeringen genieten.

G. VLAAMSE GEWEST – BEROEPSINLEVINGSSTAGE

De beroepsinlevingsstage is een betaalde opleiding op de werkvloer waarbij de stagiair competenties en werkervaring verwerft, zonder dat de VDAB begeleiding biedt.⁸ Voor de uitvoering van de beroepsinlevingsstage wordt tussen de werkgever en de stagiair een overeenkomst gesloten: het beroepsinlevingscontract.

Samengevat kan de beroepsinlevingsstage niet in de volgende situaties.⁹

- De jongere volgt een opleiding die plaatsvindt in het kader van een lopende arbeidsovereenkomst.
- De jongere levert arbeidsprestaties in het kader van een opleiding die hij of zij volgt.
- De stage is een voorbereiding op het uitoefenen van een vrij beroep.
- De stage wordt georganiseerd in het kader van een cursus of opleiding en leidt tot het behalen van een diploma of getuigschrift.
- De tewerkstelling met een studentenovereenkomst.¹⁰

Werkgevers met een vestigingseenheid in het Vlaamse Gewest of in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest kunnen een beroep doen op de beroepsinlevingsstage. De werkgever met een vestigingseenheid in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest moet wel een goedkeuring van het opleidingsplan verkrijgen bij de VDAB.

1. HET BEROEPSINLEVINGSCONTRACT

Het beroepsinlevingscontract moet voor iedere stagiair afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de stagiair de uitvoering van de beroepsinlevingsstage aanvangt.

Het beroepsinlevingscontract kan de volgende vermeldingen bevatten (een specifiek model wordt niet verplicht):

- de naam en de hoofdverblijfplaats van de stagiair;
- wat de werkgever betreft: de naam en de hoofdverblijfplaats van de werkgever of de naam en de vestigingsplaats van de onderneming;
- de plaats van de uitvoering van de beroepsinlevingsstage;
- de omschrijving van de activiteiten die in het kader van de beroepsinlevingsstage plaatsvinden op de werkvloer;
- de aanvangsdatum en de duur van de beroepsinlevingsstage;
- de dagelijkse en wekelijkse duur van de aanwezigheid in de onderneming;
- de vergoeding;
- de manier waarop een einde kan worden gemaakt aan de beroepsinlevingsstage;
- het opleidingsplan dat tussen de partijen overeengekomen is en dat de VDAB goedgekeurd heeft;
- de rechten en plichten van de partijen.

2. HET OPLEIDINGSPLAN

Het opleidingsplan dat tussen de partijen overeengekomen is, wordt voorafgaand aan de uitvoering van de beroepsinlevingsstage goedgekeurd door de VDAB. Dat opleidingsplan omvat:

- de aan te leren competenties;
- de wijze waarop die competenties aangeleerd worden;
- een motivering voor de termijn van de beroepsinlevingsstage, die tussen de partijen overeengekomen is;
- de identiteit van de partijen;
- het adres waarop de stagiair gedomicilieerd is.

3. DE MAXIMUMDUUR

De beroepsinlevingsstage duurt maximaal zes maanden.¹¹

4. DE TOEKENNING VAN EEN MINIMUMVERGOEDING

Het beroepsinlevingscontract moet voorzien in de betaling aan de stagiair van een vergoeding.¹²

Die vergoeding bedraagt minimaal de helft van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GMMI) bedraagt, onafgezien van de leeftijd van de stagiair.

Bedrag dat overeenstemt met de helft van het GGMMI (sinds 01.09.2018): 796,90 €

De vergoeding wordt toegepast in verhouding tot de tewerkstellingsbreuk.

5. DE ARBEIDSONGEVALLENVERZEKERING

De werkgever moet de stagiair verzekeren tegen ongevallen tijdens de opleiding en op de weg van en naar de opleidingsplaats.¹³

Deze verzekering moet dezelfde waarborgen bieden als de arbeidsongevallenwet. Bij een ongeval wordt de vergoeding van de stagiair berekend op basis van het loon waarop een meerderjarige werknemer die tewerkgesteld is in het aan te leren beroep, recht heeft.

6. DE AANSPRAKELIJKHEID VAN DE STAGIAIR

De werkgever verzekert de stagiair die in het kader van zijn beroepsinlevingsstage schade berokkent aan de werkgever of aan derden.¹⁴

7. DE BEÏNDIGING

Elke partij kan het beroepsinlevingscontract eenzijdig beëindigen met een opzeggingstermijn van drie dagen, zonder dat er een schadevergoeding is verschuldigd. Indien de stagiair een arbeidsovereenkomst heeft gesloten (als arbeider of bediende), dan kan hij het beroepsinlevingscontract beëindigen met een opzeggingstermijn van één dag, zonder dat er een schadevergoeding is verschuldigd. De partijen kunnen in onderling overleg het beroepsinlevingscontract beëindigen, zonder dat er een opzeggingsstermijn moet worden nageleefd of een schadevergoeding is verschuldigd.¹⁵

H. WAALSE GEWEST EN BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE GEWEST – BEROEPSINLEVINGSOVEREENKOMST

Ook de beroepsinlevingsovereenkomst is een overeenkomst waarbij de stagiair in het kader van zijn opleiding bepaalde kennis of vaardigheden

verwerft bij een werkgever door het uitvoeren van arbeidsprestaties. Samengevat kan de beroepsinlevingsovereenkomst niet in de volgende situaties.¹⁶

- De jongere volgt een opleiding die plaatsvindt in het kader van een lopende arbeidsovereenkomst.
- De jongere levert arbeidsprestaties in het kader van een opleiding die hij of zij volgt voor zover de totale duur van deze arbeidsprestaties zestig dagen per jaar (bij eenzelfde werkgever of stagemester) niet overschrijdt.
- De stage is een voorbereiding op het uitoefenen van een vrij beroep.
- De stage wordt georganiseerd in het kader van een cursus of opleiding en leidt tot het behalen van een diploma of getuigschrift.
- De tewerkstelling met een studentenovereenkomst.¹⁷

Werkgevers met een vestigingseenheid in het Waalse Gewest of in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest kunnen een beroep doen op de beroepsinlevingsovereenkomst.

1. DE BEROEPSINLEVINGSOVEREENKOMST

Een beroepsinlevingsovereenkomst moet voor iedere stagiair afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de stagiair de uitvoering van zijn beroepsinlevingsovereenkomst aanvangt.¹⁸

In geval de opleiding niet wordt georganiseerd op initiatief of onder de verantwoordelijkheid van een onderwijsinstelling of opleidingscentrum moet de overeenkomst ten minste de volgende vermeldingen bevatten:¹⁹

- wat de stagiair betreft: de naam, voornamen en hoofdverblijfplaats;
- wat de werkgever betreft: de naam, voornamen en hoofdverblijfplaats

- of de firmanaam en de maatschappelijke zetel;
- de plaats van uitvoering van de overeenkomst;
- het voorwerp en de duur van de beroepsinlevingsovereenkomst; deze duur zal afhangen van de tijd die nodig is om de vereiste vaardigheden te verwerven;
- de dagelijkse en wekelijkse duur van aanwezigheid in de onderneming;
- de overeengekomen vergoeding of de berekeningswijze en -basis van de vergoeding;
- de manier waarop een einde kan worden gemaakt aan de beroepsinlevingsovereenkomst;
- het tussen de partijen overeengekomen en door de bevoegde overheden erkend opleidingsplan.

2. HET OPLEIDINGSPLAN

De goedkeuring van het opleidingsplan moet gebeuren door Bruxelles Formation (voor de Franstaligen in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest), Le Forem (in het Waalse Gewest) of het Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (in de Duitstalige Gemeenschap).

3. DE MAXIMUMDUUR

De programmawet voorziet geen expliciete maximumduur. In de praktijk kan de bevoegde overheidsdienst de goedkeuring van het opleidingsplan beperken in de tijd. Zo stelt Bruxelles Formation een maximumduur van 6 maanden voorop.

4. DE TOEKENNING VAN EEN MINIMUMVERGOEDING

De beroepsinlevingsovereenkomst moet voorzien in de betaling aan de stagiair van een minimumvergoeding. De minimumvergoeding komt meer bepaald overeen met een percentage (naargelang de leeftijd van de

jongere) dat wordt berekend op de helft van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI). Het resultaat wordt afgerond naar het hogere veelvoud van 10 cent.²⁰

Leeftijd van de jongere	Percentage toe te passen op de helft van het GGMMI	Bedrag dat overeenstemt met de helft van het GGMMI (sinds 01.09.2018)	Maandelijkse minimumvergoeding
15 jaar	64%	796,90 €	510,10 €
16 jaar	70%	796,90 €	557,90 €
17 jaar	76%	796,90 €	605,70 €
18 jaar	82%	796,90 €	653,50 €
19 jaar	88%	796,90 €	701,30 €
20 jaar	94%	796,90 €	749,10 €
21 jaar en +	100%	796,90 €	796,90 €

5. DE ARBEIDSONGEVALLENVERZEKERING

Voor de stagiairs die niet onderworpen zijn aan de sociale zekerheid voor werknemers legt de wetgeving niet de verplichting op om een arbeidsongevallenverzekering te sluiten. Het toepassingsgebied van de arbeidsongevallenwet wordt niet expliciet uitgebreid tot de stagiairs verbonden met een beroepsinlevingsovereenkomst.

6. DE AANSPRAKELIJKHEID VAN DE STAGIAIR

Indien de stagiair schade berokkent aan de werkgever of aan derden zal hij of zij aansprakelijk zijn voor zijn bedrog, zijn zware schuld of een lichte schuld met een gewoonlijk karakter.²¹

7. DE BEËINDIGING

De partijen bepalen in de beroepsinlevingsovereenkomst op welke manier een einde kan worden gemaakt aan de overeenkomst. De wetgeving voorziet niet in een specifieke regeling.

Het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest: de First stage

Met de First stage (stage eerste werkervaring) kunt u een laag- of middengeschoolde jongere in uw bedrijf opnemen, en hem of haar een eerste werkervaring laten opdoen. De jongere moet:

- jonger zijn dan 30 jaar;
- houder zijn van hoogstens een diploma of getuigschrift van hoger secundair onderwijs;
- gedomicilieerd zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- minimum 78 dagen ingeschreven zijn bij Actiris als niet-werkende werkzoekende.

De stagiair, de onderneming en Actiris sluiten een stageovereenkomst, die moet worden aangevuld door een begeleidingsplan. De duur van de stage bedraagt minstens 3 en hoogstens 6 maanden. Tijdens zijn stage krijgt de stagiair:

- een dagelijkse stage-uitkering die momenteel is bepaald op 26,82 € en ten laste is van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Actiris), en
- een maandelijks vergoeding van 200 € betaald door de onderneming. Deze vergoeding is niet onderworpen aan RSZ-bijdragen.

Yves Stox, Senior Legal Counsel

-
- 1 Besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding, art. 111/0/21 tot 111/0/29 (ingevoerd door het besluit van de Vlaamse Regering van 6 juli 2018).
 - 2 Programmawet van 2 augustus 2002, Hoofdstuk X, art. 104 tot 112.
 - 3 Cass. 11 december 2017, *JTT* 2018, 177; Arbh. Brussel 28 november 2013, *JTT* 2014, 341.
 - 4 Arbh. Bergen 8 januari 2015, *JTT* 2015, 434
 - 5 Cass. 11 december 2017, *JTT* 2018.
 - 6 Vraag B. ANCIAUX 12 juli 2013, Vr. en Antw. Senaat 2012-13, nr. 5-9539.
 - 7 Uitvoeringsbesluit RSZ-wet, art. 1bis.
 - 8 Besluit Vlaamse Regering, art. 1, lid 1, 29.
 - 9 Besluit Vlaamse Regering, art. 111/0/21.
 - 10 Arbeidsovereenkomstenwet art. 120 - 130ter.
 - 11 Besluit Vlaamse Regering, art. 111/0/27.
 - 12 Besluit Vlaamse Regering, art. 111/0/25-art. 111/0/26.
 - 13 Besluit Vlaamse Regering, art. 111/0/29, lid 1
 - 14 Besluit Vlaamse Regering, art. 111/0/29, lid 2
 - 15 Besluit Vlaamse Regering, art. 111/0/29.
 - 16 Programmawet, art. 104, lid 2.
 - 17 Arbeidsovereenkomstenwet art. 120 - 130ter.
 - 18 Programmawet, art. 105.
 - 19 Programmawet, art. 106.
 - 20 De paritaire comités hebben de mogelijkheid om hogere minimumbedragen te bepalen.
 - 21 Arbeidsovereenkomstenwet art. 18; Programmawet, art. 107, § 2.



ACTUALITEIT

ECOCHEQUES: SECTOR PER SECTOR

Het einde van het jaar brengt voor veel werkgevers extra verplichtingen met zich mee. Het toekennen van ecocheques is er daar in heel wat paritaire comités ééntje van.

Wij helpen u door de bomen het bos te zien. Hieronder vindt u een overzicht van de paritaire comités die de toekenning van ecocheques verplichten aan het einde van het jaar (met vermelding van de precieze datum van toekenning van de ecocheques). Zo kunt u makkelijk nakijken of uw werknemers in de komende maanden recht hebben op ecocheques.

Nr. Paritair Comité	Benaming Paritair Comité	Precieze datum van uitbetaling
PC 105	PC voor de non-ferro metalen	Samen met de loonafrekening van oktober
PC 111.01-02	PC voor de metaal-, machine- en elektrische bouw: industriële en ambachtelijke metaalbewerking	Jaarlijks op 1 oktober
PC 111.03	PC voor de metaal-, machine- en elektrische bouw: buitenmonteerders bruggen en metalen gebinten	Jaarlijks op 1 oktober
PC 112	PC voor het garagebedrijf	Op 15 juni en 15 december (2 semestriële schijven)

Nr. Paritair Comité	Benaming Paritair Comité	Precieze datum van uitbetaling
PC 132	PC voor de ondernemingen van technische land- en tuinbouwwerken	Ten laatste eind december
PC 140.01 (garagepersoneel)	PsC voor de autobussen en autocars	Op 15 juni en 15 december (2 semestriële schijven)
PC 140.03 (niet-rijdend personeel, m.i.v het garagepersoneel)	PsC voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden	Eind december
PC 140.04	PsC voor de grondafhandeling op luchthavens	Ten laatste 31 december
PC 142.01	PsC voor de terugwinning van metalen	15 juni en 15 december (2 semestriële schijven)
PC 144	PC voor de landbouw	In december, samen met de eindejaarspremie ¹
PC 145 (m.u.v. PC 145.04)	PC voor het tuinbouwbedrijf	In december, samen met de eindejaarspremie ²
PsC 145.04	PsC voor het inplanten en onderhoud van parken en tuinen	In december, samen met de getrouwheidspremie ³
PsC 149.01	PsC voor de elektriciens: installatie en distributie	Jaarlijks op 15 november
PsC 149.02	PsC voor het koetswerk	15 juni en 15 december (2 semestriële schijven)
PC 220	PC voor de bedienden uit de voedingsnijverheid	Samen met de eerste loonbetaling die volgt op 31 december van elk jaar

Nr. Paritair Comité	Benaming Paritair Comité	Precieze datum van uitbetaling
PC 224	PC voor de bedienden van de non-ferro metalen	Samen met de loonafrekening van oktober
PC 226	PC voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek	In het begin van de maand december
PC 302	PC voor het hotelbedrijf	In december
PsC 303.03	PsC voor de exploitatie van bioscoopzalen	Samen met de loonafrekening van december
PC 307	PC voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen	Ten laatste in het vierde kwartaal
PC 308	PC voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen en voor kapitalisatie	In de loop van de maand december
PsC 315.02	PsC voor de luchtvaartmaatschappijen	1 januari
PC 325	PC voor de openbare kredietinstellingen	Uiterlijk 31 december

A. BESTAAN DE ECOCHEQUES DAN EIGENLIJK NOG?

Vorig jaar stonden de ecocheques plots volop in de aandacht omdat de regering het initiatief had genomen om ze volledig af te schaffen en te vervangen door een nettovergoeding (= de ecovergoeding). Op deze nettovergoeding zouden er, naar analogie met de ecocheques, geen bedrijfsvoorheffing of socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

Dit voorstel stuitte echter op hevige tegenstand van de sociale partners (zowel aan werkgevers-, als aan werknemerszijde) en de uitgevers van deze ecocheques. Ook de Raad van State sprak zich negatief uit over de afschaffing van de ecocheques.

Het lijkt er dan ook op dat de afschaffing van de ecocheques voorlopig op de zeer lange baan is geschoven. Wel wil men het systeem van de ecocheques aantrekkelijker maken door de lijst van producten en diensten te vereenvoudigen en te verruimen. Ook de keuze voor elektronische ecocheques wordt gepromoot, maar dat is nog geen verplichting (anders dan voor de maaltijdcheques).

B. ECOCHEQUES: EEN KORTE GESCHIEDENIS

Ecocheques werden ingevoerd op basis van het interprofessioneel akkoord (IPA) 2009-2010. Een interprofessioneel akkoord is een akkoord dat om de 2 jaar wordt afgesloten door de Groep van Tien (= een groep bestaande uit vertegenwoordigers van de werknemers- en werkgeversverenigingen) en legt o.a. vast hoeveel de loonkost mag stijgen (= de loonnorm). De bepalingen van het IPA vormen het kader voor de

onderhandelingen van de akkoorden op sectorniveau. In het kader van de loonnormwet⁵ hadden de sociale partners voor de periode 2009-2010 de onderhandelingsenveloppe vastgelegd op 250 EUR netto (d.w.z. zonder bijkomende lasten van welke aard ook voor de werkgevers).

De sociale partners bepaalden vervolgens reeds hoe dit nettobedrag van 250 EUR (125 EUR in 2009) kon worden ingevuld. Naast een verhoging van de waarde van de maaltijdcheques (destijds van 6 naar 7 EUR) en van het grensbedrag voor de mobiliteitsvergoeding, werden er ook "groene cheques" gecreëerd. Deze "groene cheques", vrijgesteld van belastingen en sociale bijdragen, dienden uitsluitend om ecologische producten en diensten aan te kopen. De ecocheques waren geboren!⁶

C. ECOCHEQUES: WAT KOPEN WE ERMEE?

De werknemers kunnen met ecocheques alleen producten of diensten van ecologische aard aankopen die expliciet opgenomen zijn in de bij de CAO nr. 98 gevoegde lijst. Sinds het ontstaan van de ecocheques werd deze lijst al heel wat vereenvoudigd, maar ook uitgebreid. Vandaag bestaan er drie generieke categorieën:

- Ecologische producten en diensten
- Duurzame mobiliteit en vrije tijd
- Hergebruik, recyclage en afvalpreventie

Het uiteindelijke resultaat is een tabel opgedeeld volgens deze drie categorieën, waarbij elke categorie bestaat uit een aantal rubrieken. De volledige tabel kunt u terugvinden als bijlage bij de CAO nr. 98 quinquies.

D. UITWERKING OP SECTORVLAK

De CAO nr. 98 bepaalt niet wie recht heeft op ecocheques, de concrete uitwerking gebeurt op sectorvlak. Ook andere elementen kunnen verschillen naargelang de sector: het bedrag, de betalingsdatum, de wijze van berekening van de ecocheques en de referteperiode.

1. PRO RATA TOEKENNING

Zo kan de sector-cao onder andere voorzien dat het bedrag van de ecocheques geproportioneerd moet worden voor de deeltijdse werknemers.

VOORBEELD

Het PC 200 (Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden) bepaalt dat de deeltijdse werknemers ecocheques ontvangen volgens onderstaande schijven:

Wekelijkse arbeidsduur	Maandelijke minimumvergoeding
Vanaf 4/5 van een voltijdse betrekking	250 EUR
Vanaf 3/5 van een voltijdse betrekking	200 EUR
Vanaf 1/2 van een voltijdse betrekking	150 EUR
Minder dan 1/2 van een voltijdse betrekking	100 EUR

2. OMZETTING: TOEKENNING VAN EEN ANDER VOORDEEL

Soms voorziet de sector ook dat de ecocheques vervangen kunnen worden door een ander voordeel, mits het naleven van bepaalde modaliteiten.

VOORBEELD

In het PC 307 (makelarij en verzekeringsagentschappen) kunnen de ecocheques jaarlijks via een schriftelijke overeenkomst met alle werknemers of via een ondernemings-cao omgezet worden in een gelijkwaardig voordeel. Deze omzetting moet gebeuren voor eind maart.⁷

3. EENMALIG OF RECURRENT

Meestal worden ecocheques jaarlijks toegekend, waardoor het dus om een recurrent voordeel gaat, maar er zijn ook sectoren die voorzien in een éénmalige toekenning van ecocheques.

VOORBEELD

Dit is bijvoorbeeld het geval voor de ondernemingen van de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen. De werknemers van deze ondernemingen ontvangen in 2018 éénmalige ecocheques van 150 EUR.

E. OVERZICHT PER SECTOR

Wilt u weten of er in uw sector verplicht ecocheques moeten worden toegekend of wenst u meer informatie met betrekking tot de ecocheques, dan kunt u steeds onze sectorale informatie raadplegen.

Deze is beschikbaar op onze website en bevat per paritair comité een uitgebreide analyse van de bepalingen rond ecocheques. U vindt er informatie met betrekking tot de:

- Rechtsbron die de toekenning van de ecocheques regelt
- Definitie van ecocheques

- De werknemers die recht hebben op ecocheques
- Het bedrag en de toekenningsvoorwaarden
- Eventuele omzetting op ondernemingsvlak
- Informatieverstrekking aan de werknemers
- Datum van toekenning
- Wat te doen in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst

De tabel hieronder biedt een samenvatting van de uitgebreide informatie beschikbaar op onze **website**: een overzicht van alle PC's die ecocheques toekennen, het bedrag ervan, de betalingsdatum en de referentieperiode.⁸

PC	Bedrag per jaar/schijven	Betalingsdatum	Referentieperiode voor de toekenning van ecocheques	
			van	tot
105 (non-ferro metalen)	250 EUR	Samen met de loonafrekening van oktober	1 oktober van een bepaald jaar	30 september van het daaropvolgend jaar
111.01-02 (industriële en ambachtelijke metaalbewerking)	250 EUR	1 oktober	1 oktober van het voorgaande jaar	30 september van het lopende jaar
111.03 (buitenmonteerders bruggen en metalen gebinten)	250 EUR	1 oktober	1 oktober van het voorgaande jaar	30 september van het lopende jaar
125.02 (zagerijen en aanverwante nijverheden)	250 EUR	1 juli	1 juli van het voorgaande kalenderjaar	30 juni van het lopende kalenderjaar

PC	Bedrag per jaar/schijven	Betalingsdatum	Referteperiode voor de toekenning van ecocheques	
			van	tot
200 (aanvullend voor bedienden)	250 EUR	In de loop van de maand juni	Juni van het voorgaande kalenderjaar	Mei van het betrokken kalenderjaar
202 (kleinhandel in voedingswaren)	250 EUR	In de loop van de maand juni	Juni van het voorgaande kalenderjaar	Mei van het betrokken kalenderjaar
220 (voedingsnijverheid)	250 EUR	Samen met de eerste loonbetaling die volgt op 31 december van elk jaar	1 januari	31 december
224 (non-ferro metalen)	250 EUR	Samen met de loonafrekening van oktober	1 oktober van een bepaald jaar	30 september van het daaropvolgend jaar
302 (hotelbedrijf)	250 EUR	December	1 december van het voorgaand jaar	30 november van het jaar van betaling
307 (makelarij en verzekeringsagentschappen)	215 EUR	Ten laatste in het 4de kwartaal	1 december van het voorgaande jaar	30 november van het jaar van toekenning
315.02 (luchtvaartmaatschappijen)	100 EUR	1 januari	1 januari	31 december
341 (bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten)	250 EUR	In de loop van de maand juni	Juni van het voorgaande kalenderjaar	Mei van het betrokken kalenderjaar

Leen Lafourt, Legal Expert

-
- 1 De berekening, bestelling en coördinatie gebeurt door het sociaal fonds.
 - 2 De berekening, bestelling en coördinatie gebeurt door het sociaal fonds.
 - 3 De berekening, bestelling en coördinatie gebeurt door het sociaal fonds.
 - 4 Advies van de Raad van State nr. 61.016/1 en 61.017/1 van 21 maart 2017.
 - 5 Voor 2009 mocht een maximumbedrag van 125 EUR toegekend worden.
 - 6 Het algemeen kader van de ecocheques is opgenomen in de NAR CAO nr. 98. Deze CAO werd voor de laatste keer gewijzigd door de CAO nr. 98 quinquies van 23 mei 2017.
 - 7 We komen hier nog uitgebreid op terug in een volgend artikel.
 - 8 Geselecteerde bronnen: Uitzonderlijk akkoord voor de onderhandelingen op sector- en ondernemingsvlak in de periode 2009-2010 van 22 december 2008; CAO nr. 98 van 20.02.2009; CAO van 21.12.2018 betreffende de vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen (reg. nr. 144.979); Advies nr. 2.033 van de NAR; CAO van 02.02.2016 betreffende de ecocheques (reg. nr. 132.737); CAO van 09.06.2016 betreffende de ecocheques (reg. nr. 134.425).



VASTSTELLING FEESTDAGEN IN 2019

A. BERICHT ALS BIJLAGE BIJ HET ARBEIDSREGLEMENT

1. DE FEESTDAGEN IN 2019

Dinsdag 1 januari	Nieuwjaar	Zondag 21 juli	Nationale Feestdag
Maandag 22 april	paasmaandag	Donderdag 15 augustus	O.-L.-V.-Tenhemelopneming
Woensdag 1 mei	Feest van de Arbeid	Vrijdag 1 november	Allerheiligen
Donderdag 30 mei	Hemelvaart	Maandag 11 november	Wapenstilstand
Maandag 10 juni	pinkstermaandag	Woensdag 25 december	Kerstmis

2. VERVANGING IN DE ONDERNEMING VAN FEESTDAGEN DIE SAMENVALLLEN MET EEN INACTIVITEITSDAG

- De feestdag van zondag 21 juli 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:

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

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.

4. VERVANGING VAN DE FEESTDAGEN IN 2019 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 vande week wordt gewerkt, mag men niet vergeten om zondag 21 juli 2019 te vervangen door een andere dag.

5. 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 2018, 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 2018;
- 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.

B. PROCEDURE

1. MEDEDELING AAN DE WERKNEMERS

Overeenkomstig de wet van 04.01.1974 (art. 13) is de werkgever verplicht om vóór 15 december 2018 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 2019 worden vermeld evenals de toepassingsregelen voor de inhaalrust in geval van tewerkstelling op een feestdag.

2. SOCIALE INSPECTIE

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 (uitbatingszetel).

3. 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.

