

---

## Opleidingsverplichtingen werkgevers verder uitgewerkt

---



Deze week werd een koninklijk besluit gepubliceerd dat de uitvoeringsregels bevat m.b.t. de door de Wet Werkbaar en Wendbaar Werk ingestelde opleidingsverplichting (zie *SoCompact* nr. [50 - 2016](#)).

Het koninklijk besluit treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 februari 2017.

Nu de uitvoeringsbepalingen bekend zijn, vatten wij de wettelijke regels hieronder voor u samen.

### Op hoeveel opleidingsdagen heeft een werknemer recht?

De Wet Werkbaar en Wendbaar Werk heeft een interprofessionele opleidingsdoelstelling ingevoerd van gemiddeld 5 opleidingsdagen per voltijds equivalent (VTE). Die nieuwe verplichting komt in de plaats van de vóór 2017 bestaande verplichting voor de werkgevers van de particuliere sector in een globale opleidingsinspanning te voorzien van minimum 1,9 % van de totale loonmassa van alle ondernemingen samen.

Maar de “5 dagen doelstelling” moet niet onmiddellijk gerealiseerd worden. In 2017 moesten wel al gemiddeld **2 dagen opleiding per jaar en per werknemer** toegekend worden. Daarnaast is het verplicht een groepspad te bepalen waarbij wordt aangegeven in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om het gemiddelde van 5 opleidingsdagen te bereiken.

Er is geen uiterste datum bepaald voor de verwezenlijking van het groepspad.

### Op welke werkgevers is de opleidingsverplichting van toepassing?

De opleidingsverplichting is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de particuliere sector.

De werkgevers die minder dan 10 werknemers tewerkstellen, zijn uitgesloten van de wettelijke regeling.

Voor de werkgevers die minimum 10 en minder dan 20 werknemers tewerkstellen, is in het zopas gepubliceerde uitvoeringsbesluit een afwijkende regeling bepaald (zie verder).

### Hoe wordt de opleidingsdoelstelling geconcretiseerd?

De opleidingsdoelstelling kan op 3 manieren geconcretiseerd worden:

- hetzij door een nieuwe sectorale cao te sluiten,
- hetzij door de verlenging van een voor de periodes 2013-2014 en 2015-2016 geldende sectorale cao,
- hetzij door de toekenning van opleidingsdagen op een individuele opleidingsrekening.

De cao's gesloten voor de periode 2017-2018 moeten neergelegd worden met het oog op algemeen-verbindendverklaring en dat ten laatste op 31 december 2017. De Wet Werkbaar en Wendbaar Werk bepaalt 30 november 2017 als uiterste neerleggingsdatum, maar in het ontwerp van de Relancewet (zie *SoCompact* nr. [50 – 2017](#)) is voorzien in een uitstel tot 31 december 2017.

### Wat is een individuele opleidingsrekening?

Wanneer op het niveau van de sector geen nieuwe of verlengde cao tot stand komt, kan de opleidingsinspanning ook geconcretiseerd worden door het toekennen van een opleidingskrediet op een individuele opleidingsrekening.

Dat opleidingskrediet mag voor een voltijdse werknemer die het hele jaar in dienst is, niet lager zijn dan het equivalent van 2 dagen. De individuele opleidingsrekening moet in een groeipad voorzien waarin het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om de interprofessionele opleidingsdoelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per VTE te bereiken. De werkgever moet de werknemer in kennis stellen van het groeipad.

De individuele opleidingsrekening wordt geconcretiseerd d.m.v. een elektronisch of papieren formulier dat een aantal minimumvermeldingen moet bevatten (identiteit werknemer, arbeidsregime, bevoegd paritair (sub)comité, opleidingskrediet). Dat formulier moet bewaard worden in het persoonlijk dossier van de werknemer, bijgehouden door de personeelsdienst van de werkgever.

Telkens de werknemer een opleiding volgt, wordt het aantal gevolgde opleidingsdagen zo snel mogelijk in de individuele opleidingsrekening vermeld. De werkgever moet de betrokken werknemer minstens één keer per jaar op de hoogte brengen van het saldo van zijn opleidingskrediet. De werkgever moet bij die gelegenheid de werknemer eraan herinneren dat hij het recht heeft zijn individuele opleidingsrekening te raadplegen en het recht heeft fouten te verbeteren.

### En wat als aan de werknemer geen opleidingsdagen worden toegekend door een sectorale cao en ook niet op een individuele opleidingsrekening?

In dat geval is een aanvullende regeling van toepassing op grond waarvan er in de onderneming een recht op opleiding van gemiddeld 2 dagen per jaar per VTE geldt.

### **Wat is de afwijkende regeling voor een werkgever met minimum 10 maar minder dan 20 werknemers?**

Het uitvoeringsbesluit bepaalt dat de werkgever het aantal opleidingsdagen moet vastleggen. Doet de werkgever dat niet, dan beschikken de werknemers gemiddeld over **minimum 1 dag opleiding per jaar per VTE**.

### **Op hoeveel opleidingsdagen hebben de deeltijdse werknemers recht?**

Voor de werknemers die niet voltijds werken en/of van wie de arbeidsovereenkomst niet het volledige kalenderjaar dekt, wordt het aantal opleidingsdagen, in het kader van de individuele opleidingsrekening en van de aanvullende regeling, berekend rekening houdend met de arbeidsovereenkomst van de werknemer.

Daarvoor is in het uitvoeringsbesluit een formule opgenomen die rekening houdt met het arbeidsregime van de werknemer en met het aantal maanden dat de werknemer werd tewerkgesteld in de onderneming.

### **Zijn er nog andere formaliteiten?**

Ja, de werkgever moet rekenschap afleggen van de wijze waarop hij zijn verplichting is nagekomen, door het invullen van de sociale balans.

Ann Taghon.

BRON: KB 5 december 2017 houdende uitvoering van afdeling 1 van hoofdstuk 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, BS 18 december 2017.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 16-17, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---

Zie, voor een sociaaljuridische duiding van wat de media dagelijks brengen, ook:  [WikiSoc](#)



**Dit is het laatste nummer van de jaargang 2017 van SoCompact. De redactie wenst u gezellige feestdagen. Wij hervatten in de eerste week van 2018.**