



VADEMECUM

Alternerende opleiding

Versie van 27 april 2017



Het doel van dit vademecum is om de opleidingsoperatoren, de ondernemingen en de leerlingen te informeren. Dit vademecum verduidelijkt de gevolgen van de alternerende overeenkomst voor de leerling, de onderneming en de opleidingsoperator. Aan het einde van het document wordt een overzicht gegeven van de opdrachten van de OFFA.

Wij hopen dat dit vademecum alle vragen van de betrokken partijen zal beantwoorden.

Het vademecum is opgebouwd op basis van:

1. het kaderakkoord tot samenwerking betreffende de alternerende opleiding, gesloten te Brussel op 24 oktober 2008 tussen de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie
2. het aanhangsel van 27 maart 2014 bij het kaderakkoord tot samenwerking betreffende de alternerende opleiding, gesloten te Brussel op 24 oktober 2008 tussen de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie
3. het aanhangsel van 15 mei 2014 tot wijziging van het aanhangsel van 27 maart 2014 bij het kaderakkoord tot samenwerking betreffende de alternerende opleiding, gesloten te Brussel op 24 oktober 2008 tussen de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie
4. het decreet van 15 januari 2009, aangenomen door het Waals Parlement, houdende instemming met het kaderakkoord tot samenwerking betreffende de alternerende opleiding, gesloten te Brussel op 24 oktober 2008 tussen de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie
5. het decreet van 28 april 2014, aangenomen door het Waals Parlement, houdende instemming met het aanhangsel bij het kaderakkoord tot samenwerking betreffende de alternerende opleiding, gesloten te Brussel op 24 oktober 2008 tussen de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie
6. het decreet van 22 januari 2015, aangenomen door het Waals Parlement, houdende instemming met het aanhangsel van 15 mei 2014 tot wijziging van het aanhangsel van 27 maart 2014 bij het kaderakkoord tot samenwerking betreffende de alternerende opleiding, gesloten te Brussel op 24 oktober 2008 tussen de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie
7. het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 15 juli 2015 betreffende de overeenkomst inzake alternerende opleiding en het desbetreffende opleidingsplan, zoals voorzien krachtens het akkoord tot samenwerking betreffende de alternerende opleiding van 24 oktober 2008 en gewijzigd door de aanhangsels van 27 maart en 15 mei 2014
8. het besluit van de Waalse Regering van 16 juli 2015 betreffende de alternerende overeenkomst
9. het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 17 juli 2015 betreffende de overeenkomst voor alternerende opleiding
10. het besluit van de Waalse Regering van ... houdende opzegging van het samenwerkingsakkoord betreffende de organisatie van een afwisselende

- kwalificerende opleidingsfilière, op 18 juni 1998 te Namen gesloten door de Regering van de Franse Gemeenschap en de Waalse Regering en betreffende de toekenning van subsidies aan de operatoren in alternerende opleiding
11. het besluit van de Waalse Regering van ... tot uitvoering van het kaderakkoord tot samenwerking betreffende de alternerende opleiding, gesloten te Brussel op 24 oktober 2008 tussen de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie
 12. het besluit van de Waalse Regering van ... tot wijziging van het besluit van de Waalse Regering van 16 juli 2015 betreffende de alternerende overeenkomst
 13. het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van ... tot beëindiging van het samenwerkingsakkoord betreffende de organisatie van een afwisselende kwalificerende opleidingsfilière, op 18 juni 1998 te Namen gesloten door de Regering van de Franse Gemeenschap en de Waalse Regering en met betrekking tot de toekenning van subsidies aan de operatoren voor alternerende vorming
 14. het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap ...houdende uitvoering van het kaderakkoord tot samenwerking betreffende de alternerende opleiding, gesloten te Brussel op 24 oktober 2008 tussen de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie
 15. het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van ... houdende uitvoering van het kaderakkoord tot samenwerking betreffende de alternerende opleiding, afgesloten te Brussel op 24 oktober 2008 tussen de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie

Het vademecum is gestructureerd volgens de inhoudsopgave op pagina 5.

In het vademecum zijn de wettelijke verwijzingen naar het samenwerkingsakkoord degene die zijn opgenomen in de geconsolideerde versie, die kan worden geraadpleegd op de website van de FOD Justitie (www.ejustice.just.fgov.be).

Op de website van de OFFA (*Office francophone de la Formation en Alternance*), www.offa-oip.be kunt u een elektronische versie van dit vademecum terugvinden, waarin de nieuwe maatregelen die van toepassing zijn op de erin beschreven bepalingen zullen worden opgenomen naarmate ze in werking treden. Desgevallend zal het de aandacht op de geplande wijzigingen vestigen.

Alle bijlagen en thematische fiches zijn terug te vinden aan het einde van het vademecum.

Deze website van de OFFA zal verder worden uitgebouwd, onder meer in functie van de - vandaag lopende - werken betreffende de totstandbrenging van een "alternerend leerplatform", dat wordt ontwikkeld in het kader van het Marshallplan 4.0.

De OFFA wil iedereen bedanken die heeft meegewerkt aan de uitwerking en de opstelling van dit vademecum: de opleidingsoperatoren, de sociale gesprekspartners, de Unie van Sociale Secretariaten, de referentiepersonen van de socialezekerheidsinstellingen en de leden van de raad van bestuur van de OFFA.

Deze gezamenlijke inspanningen hebben het mogelijk gemaakt om een gemeenschappelijk referentiekader op te bouwen en dragen bij tot een eenduidige en dynamische interpretatie van de toepasselijke reglementeringen.

De OFFA benadrukt dat dit vademecum gemakkelijk moet kunnen worden aangepast.

Inhoudsopgave

1. De invoering van de hervorming van de alternerende opleiding

1.1. De alternerende overeenkomst

1.2. De opdrachten van de OFFA

2. Voorwaarden betreffende de toegang tot alternerende opleidingen

3. De ondernemingen die een alternerende overeenkomst kunnen sluiten

3.1. De erkenning – thematische fiche 1

3.2. De mentoren – thematische fiche 14

4. De alternerende overeenkomst - recht op arbeid en sociale bescherming

4.1. Het model van de alternerende overeenkomst

4.2. De duur van de alternerende overeenkomst

4.3. Proefperiode

4.4. Identificatie van het beroep

4.5. Uurrooster van de opleiding in de onderneming en bij de opleidingsoperator – thematische fiche 2

4.6. Bedrag van de bezoldiging – impact op de kinderbijslag – thematische fiche 3

4.7. Jaarlijkse vakantie – thematische fiche 4

4.8. Nummering en DIMONA-aangifte – thematische fiche 5

4.9. Einde van de alternerende overeenkomst – thematische fiche 15

4.10. Schorsing van de uitvoering van de alternerende overeenkomst – thematische fiche 16

4.11. Risicoanalyse betreffende de prestaties in de onderneming en voorafgaande medische onderzoeken – thematische fiche 6

4.12. Arbeidsongevallen – thematische fiche 7

4.13. Beroepsziekten – thematische fiche 8

4.14. Inschrijving bij een ziekenfonds en tegemoetkoming in de kosten voor geneeskundige verzorging – thematische fiche 9 [*zal later worden behandeld*]

4.15. Schorsingen van de arbeidsovereenkomst – thematische fiche 10 [*zal later worden behandeld*] en wegens tijdelijke werkloosheid – thematische fiche 11

4.16. Inschakelingsuitkeringen – thematische fiche 12

4.17. Beroepsrisico's en burgerlijke aansprakelijkheid

4.18. Terugbetaling van de verplaatsingskosten – thematische fiche 13

4.19. Werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen

4.20. Tijdelijke werkloosheid – thematische fiche 11

5. Opleidingsplan *[zal later worden behandeld]*

6. Balans van de vaardigheden *[zal later worden behandeld]*

7. Onderwerping aan de RSZ – Werknemers- en werkgeversbijdragen *[zullen later worden behandeld]*

8. Financiële incentives *[zullen later worden behandeld]*

9. Thematische fiches

10. In te vullen documenten: zie website van de OFFA

11. Formulieren: zie website van de OFFA

12. Bijlagen: zie website van de OFFA

1. De invoering van de hervorming van de alternerende opleiding

Het kaderakkoord tot samenwerking betreffende de alternerende opleiding, gesloten te Brussel op 24 oktober 2008 tussen de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie, zoals gewijzigd door de aanhangsels van 27 maart 2014 en 15 mei 2014, heeft op 1 september 2015:

- het gebruik van een gemeenschappelijke alternerende overeenkomst ingevoerd ter vervanging van de leerovereenkomst (IFAPME/SFPME) (*Institut wallon de Formation en Alternance et des Indépendants et petites et moyennes Entreprises - Service Formation petites et moyenne Entreprises*) en de socioprofessionele inschakelingsovereenkomst (onderwijs)
- de OFFA (Office Francophone de la Formation en Alternance, de Franstalige dienst voor alternerende opleiding) opgericht

1.1. De alternerende overeenkomst

Vóór 1 september 2015 beschikten het IFAPME, de SFPME en het alternerend onderwijs elk over een eigen type van overeenkomst.

Naar aanleiding van de invoering van het samenwerkingsakkoord en door de ambitie van het akkoord om de mobiliteit van de leerlingen te vereenvoudigen, harmoniseren en verbeteren, werd op 1 september 2015 de alternerende overeenkomst tot stand gebracht. Ze is gemeenschappelijk voor alle alternerende opleidingsoperatoren, aangezien ze zowel betrekking heeft op het onderwijs (de CEFA's) (*Centres d'Education et de Formation en Alternance*) als op de netwerken IFAPME en SFPME en hun centra.

Deze nieuwe overeenkomst vervangt de socioprofessionele inschakelingsovereenkomst, de leerovereenkomst IFAPME in het Waals Gewest en de leerovereenkomst SFPME in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Volgens het kaderakkoord tot samenwerking wordt onder alternerende overeenkomst verstaan: de overeenkomst waardoor het bedrijf de verbintenis aangaat om de alternerende leerling een praktische bedrijfsopleiding te geven en waardoor de leerling zich ertoe verbindt de praktische vaardigheden in het bedrijf aan te leren onder het gezag en met een vergoeding van het bedrijf en de nodige opleiding bij een opleidingsoperator te volgen.

Er is vastgelegd dat alle leerlingen met een alternerende overeenkomst gemeenschappelijke rechten en plichten inzake arbeidsrecht genieten, en dit naast het nieuwe eenvormige socialezekerheidsstatuut voor alle leerlingen dat wordt ingevoerd via federale maatregelen. De wetgever heeft namelijk een algemene definitie voor het begrip leerling aangenomen betreffende de sociale zekerheid van de werknemers, om eenvormige regels in te voeren inzake de sociale rechten voor jongeren die actief zijn in een alternerend onderwijsstelsel.¹ Sinds 1 juli 2015 beantwoorden de leerlingen in alternerende opleiding aan deze definitie van leerling.

Bij de alternerende overeenkomst moet een opleidingsplan worden gevoegd. Het wordt opgesteld door de operator en omschrijft het opleidingstraject van de leerling, evenals de vaardigheden en attesten die hij moet verwerven via de bedrijfsopleiding en via de opleiding gegeven door de operator in alternerende opleiding.

1.2. De opdrachten van de OFFA

¹ Koninklijk besluit van 29 juni 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, B.S. 8 augustus 2014

De OFFA staat in voor het beheer van de alternerende opleiding.

In punt 12 van het vademecum (bijlage 8) wordt een gedetailleerde beschrijving gegeven van de opdrachten van deze dienst.

2. Voorwaarden betreffende de toegang tot alternerende opleidingen

Algemene voorwaarden

Met inachtneming van de wet betreffende de leerplicht², moet de kandidaat-alternerende leerling, om toegang te krijgen tot de alternerende opleiding, minstens aan de volgende voorwaarden voldoen:

- minstens de leeftijd van 15 jaar hebben bereikt en minstens de eerste twee leerjaren van het secundair onderwijs met volledig leerplan hebben gevolgd
- of
- 16 jaar zijn zonder studievoorwaarden

Toegang tot het gewoon alternerend secundair onderwijs

Toegang tot een opleiding artikel 45 – tweede graad beroepsonderwijs

De minderjarige leerlingen die op het moment van de inschrijving:

- o minstens de leeftijd van 15 jaar hebben bereikt en minstens de eerste twee leerjaren van het secundair onderwijs met volledig leerplan hebben gevolgd³
- o 16 jaar oud zijn ⁴

Toegang tot de opleiding artikel 49 – derde graad beroepsonderwijs

1. De minderjarige leerlingen die op het moment van de inschrijving de leeftijd van 15 jaar hebben bereikt en beantwoorden aan een van de volgende voorwaarden:

- a) geslaagd zijn (oriënteringsattest A) voor de eerste graad (getuigschrift van de eerste graad) van het secundair onderwijs
- b) door de klassenraad zijn doorverwezen naar een 3^e jaar secundair onderwijs in de door deze laatste bepaalde vormen en afdelingen, waaronder het beroepsonderwijs (oriënteringsattest)

2. Kan ook worden ingeschreven, elke leerling die beantwoordt aan de drie volgende cumulatieve voorwaarden:

- o niet voldoen aan de bepalingen inzake het verlenen van gelijkwaardigheid van buitenlandse diploma's en studiegetuigschriften
- o een gunstig advies krijgen van de toelatingsraad
- o 16 jaar zijn vóór 31 december die volgt op het begin van het schooljaar

De voorwaarden betreffende de toegang tot opleidingen van het alternerend secundair onderwijs artikel 49 (4P, 5P, 6P, 7P, 5Q, 6Q, 7Q) en artikel 45 (3^e graad)⁵ worden toegelicht in de richtlijnen van de algemene directie van het leerplichtonderwijs. Ter herinnering, artikel 49 wordt niet georganiseerd in de 2^e graad van het technisch onderwijs.

Toegang tot het gespecialiseerd alternerend secundair onderwijs

² Wet van 29 juni 1983, art. 1, § 1 (B.S., 6 juli 1983)

³ Wet van 29 juni 1983 betreffende de leerplicht, art. 1, § 1, lid 2

⁴ Ibidem

⁵ Alternerend onderwijs art. 49: alternerend secundair onderwijs dat dezelfde opties, dezelfde doelstellingen inzake vaardigheden en dezelfde attesten beoogt als de voltijdse vorm

Alternerend onderwijs art. 45: alternerend secundair onderwijs georganiseerd op basis van specifieke opleidingsprofielen - Uitreiking van een specifiek kwalificatiegetuigschrift

Het alternerend onderwijs kan worden georganiseerd in het gespecialiseerd secundair onderwijs van vorm 3, in fase 3 en met een met redenen omkleed advies van de klassenraad in fase 2. Het kan ook worden georganiseerd in vorm 4, in de tweede graad van het beroepsonderwijs en in de derde graad van het technisch kwalificatieonderwijs of het beroepsonderwijs.

Om zich te kunnen inschrijven in het gespecialiseerd alternerend secundair onderwijs, moet de leerling voldoen aan de 5 volgende cumulatieve voorwaarden:

- zijn ingeschreven in het gespecialiseerd onderwijs
- de leeftijd van 15 jaar hebben bereikt en gedurende 2 jaar regelmatig lessen hebben gevolgd in het secundair onderwijs of 16 jaar oud zijn
- de voorbereidingsmodule voor alternerende opleidingen hebben gevolgd
- het akkoord van de klassenraad hebben gekregen betreffende de mogelijkheid om de leerling naar het gespecialiseerd alternerend onderwijs door te verwijzen. Door zich te baseren op het geïndividualiseerd leerprogramma verklaart de klassenraad dat de leerling de transversale en beroepsvaardigheden voldoende beheerst om zich te integreren in de onderneming.
- een overeenkomst voor alternerende opleiding sluiten in overeenstemming met het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 17 juli 2015

Toegang tot het alternerend onderwijs indien de algemene toelatingsvoorwaarden niet zijn vervuld

Na afloop van het tweede differentiatiejaar of het bijkomende differentiatiejaar bedoeld in het decreet⁶ om alle leerlingen de mogelijkheid te geven om de basisvaardigheden te verwerven, moet de kandidaat vanwege de **klassenraad** het voorwerp uitmaken van een beslissing die hem o.a. de mogelijkheid biedt om zijn alternerende opleiding voort te zetten.

Toegang tot de door het IFAPME / de SFPME georganiseerde opleidingen

De toegangsvoorwaarden zijn de algemene voorwaarden. De bijzondere voorwaarden van de leerovereenkomsten werden opgeheven (mechanica, elektriciteit, detailhandel, ...).⁷

Balans van de vaardigheden

Elke opleidingsoperator moet voor elke jongere een balans opmaken waarin de vaardigheden die de jongere vóór zijn toetreding tot het stelsel inzake alternerende opleiding dient te beheersen worden vastgelegd en de beroepsoriëntering wordt bevestigen.

Als tekortkomingen de leerling beletten om niveau "A" van het opleidingsplan in verband met artikel 6 van de alternerende overeenkomst te bereiken, moet de operator een remediëringsprogramma voorstellen dat een vlotte verwerving van de ontbrekende vaardigheden beoogt. Hij zal bovendien instaan voor de tenuitvoerlegging van het programma.

Wanneer de jongere de vastgelegde doelstellingen van zijn programma zal hebben bereikt, zal hij tot de bedrijfsopleiding worden toegelaten.

De regeringen bepalen, door de gelijktijdige aanneming van besluiten met dezelfde inhoud, de modaliteiten van dit voorbereidend programma en de slaagcriteria.

⁶ Decreet van 7 december 2007 houdende organisatie van de structurele differentiatie in de eerste graad om alle leerlingen de mogelijkheid te geven om de basisvaardigheden te verwerven (B.S., 26 februari 2008)

⁷ Het bureau van het beheerscomité van het IFAPME heeft echter bijzondere toelatingsvoorwaarden voor de auto- en landbouwmechanica, de elektriciteit, de verwarming en de optica gespecificeerd (bureau van 10 juni 2016).

De leerling die een remediëringsprogramma volgt, wordt beschouwd als regelmatig inschreven in het onderwijs-/opleidingscentrum.

Deze vaardighedenbalans geeft toegang tot de opleidingen IFAPME / SFPME bij het ontbreken van een vroeger schooldossier.

Leeftijdsgrens om een alternerende overeenkomst te sluiten

De kandidaat-leerling mag de leeftijd van 25 jaar nog niet hebben bereikt op het moment van het sluiten van een alternerende overeenkomst, maar mag zijn opleiding ten hoogste voortzetten tot het einde van het kalenderjaar waarin hij de leeftijd van 26 jaar heeft bereikt.

3. De ondernemingen die een alternerende overeenkomst kunnen sluiten

3.1. De erkenning

Artikel 2bis van het kaderakkoord tot samenwerking luidt als volgt:

- § 1: *Vooraleer een overeenkomst wordt gesloten, moet het bedrijf erkend zijn bij een opleidingsoperator om een alternerende opleiding te verstrekken volgens de hierna omschreven modaliteiten.*

- § 2. *Het bedrijf dient een erkenningsaanvraag in bij een operator in alternerende opleiding. Binnen drie maanden na de erkenningsaanvraag bezoekt de alternerende opleidingsoperator het bedrijf om na te gaan of het bedrijf voldoet aan de erkenningsaanvragen (...).*

De te gebruiken typedocumenten (erkenningsaanvraag, bezoekverslag, kennisgeving van de erkenning, de weigering, de intrekking of de schorsing) zijn terug te vinden aan het einde van het vademecum in punt 10 "In te vullen documenten D1 tot D4". Zie ook **thematische fiche 1**.

Vóór het sluiten van de alternerende overeenkomst moet de onderneming erkend zijn (voorlopige erkenning, en binnen drie maanden, definitieve erkenning).

OPMERKINGEN:

1/ Waarvoor is de opleidingsoperator verantwoordelijk?

In overeenstemming met artikel 3, 9° van het besluit betreffende de alternerende overeenkomst *laat de onderneming de referentiepersoon op de plaats waar de alternerende overeenkomst wordt uitgevoerd nagaan of het ondernemingshoofd de door hem aangegane verplichtingen naleeft.*

Het is dus de onderneming die de documenten verzamelt in het kader van haar erkenningsprocedure en die ze ter beschikking van de opleidingsoperator dient te houden zodat hij ze kan inkijken/controleren. Voor elke referentiepersoon is het echter belangrijk dat hij zich bij elk bezoek vergewist van de opleidingsvoorwaarden voor de leerlingen, zowel op het vlak van de verwezenlijking van het opleidingsplan als wat betreft de van de leerling ter beschikking gestelde uitrusting.

2/ Naar aanleiding van de hervorming van de financiële incentives voor de alternerende opleiding en de aanwerving van sectorale coaches dient de opleidingsoperator in Wallonië het advies in te winnen van een sectorale coach die de aanvraag zal onderzoeken en een advies zal uitbrengen op basis van het bedrijfsbezoekverslag, waarvan het model sinds 1 februari 2017 door de OFFA is vastgelegd. Bij het ontbreken van een sectorale coach neemt de operator het initiatief.

3/ In Brussel kan de sectorale vertegenwoordiger ook ondersteuning bieden aan de opleidingsoperator.

3.2. De mentoren

In overeenstemming met artikel 2, § 3 van het kaderakkoord tot samenwerking *wijst de onderneming binnen het bedrijf een mentor aan die moet zorgen voor het vlotte verloop van de opleiding van de leerling volgens zijn opleidingsplan en er onder meer op moet toezien dat hij de beroepsvaardigheden verwerft die nodig zijn voor de uitoefening van zijn toekomstige beroep.*

Er zijn twee benaderingen voor de functie van mentor (zie thematische fiche 14):

- **de mentor wordt aangesteld door de onderneming en beantwoordt aan een van de drie voorwaarden (a, b, c) die worden vermeld op pagina's 2 en 3 van de alternerende overeenkomst.** De onderneming verklaart op eer dat de aangestelde mentor aan een van de drie voorwaarden voldoet en van onberispelijk gedrag is. De onderneming verklaart op eer dat ze de documenten heeft gecontroleerd die de bekwaamheid van de mentor aantonen om door de onderneming te worden aangesteld, zoals verduidelijkt in de erkenningsaanvraag van de onderneming.
- **de mentor wordt erkend in de zin van het decreet van de Waalse Regering van 20 juli 2016 betreffende de financiële incentives** Om te worden erkend, moet de mentor het bewijs leveren dat hij minstens 5 jaar beroepservaring heeft door verstrekking van:
 - een attest van de werkgever zelf en/of
 - een attest van een of meer vorige werkgevers en/of
 - een kopie van de inschrijving van de mentor in de Kruispuntbank van Ondernemingen, indien hij vóór zijn activiteit als werknemer in loondienst een zelfstandige activiteit heeft uitgeoefend in het beroep waarvoor de ervaring moet worden aangetoond

en

- hetzij een kopie van het getuigschrift van de gevolgde mentoropleiding
- hetzij een kopie van het getuigschrift inzake de validering van de vaardigheden als mentor
- hetzij een kopie van zijn pedagogisch diploma. Dit diploma moet betrekking hebben op de vaardigheden van het beroep dat of de functie die het voorwerp uitmaken van de opleiding waarvoor de mentor de opvolging en de omkadering van de leerling verzekert.

OPGELET: wat de erkende mentor betreft, blijft de voortzetting van deze maatregel in de zin van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 van toepassing in het Brussel Hoofdstedelijk Gewest.

Het besluit van 20 oktober 2016 verwijst naar de herziening van de financiële incentives en heft de doelgroepvermindering op, zoals vastgelegd in het koninklijk besluit van 16 maart 2003 inzake de vermindering van de socialezekerheidsbijdragen voor mentoren.

4. De alternerende overeenkomst - recht op arbeid en sociale bescherming

4.1. Het model van de alternerende overeenkomst

In punt 10 "In te vullen documenten D6" vindt u de alternerende overeenkomst, zoals ze in drie exemplaren moet worden ondertekend door de twee contracterende partijen: de leerling en de verantwoordelijke van de onderneming. Een nieuwe versie waarin de wijzigingen zijn opgenomen die zijn aangebracht door de regeringen die partij zijn bij het samenwerkingsakkoord, is sinds juli 2016 beschikbaar op de website.

Het is belangrijk om de gegevens van de leerling, de onderneming en de door de onderneming aangestelde mentor duidelijk te vermelden. Wat de vestigingseenheid betreft waar de opleiding wordt gegeven, wordt naast het op de overeenkomst te vermelden eenheidsnummer aan de referentiepersoon aangeraden om het volledige adres van deze eenheid op te geven om de effectieve opvolging van de leerling te kunnen garanderen. Het volledige adres dat overeenstemt met het nummer van de vestigingseenheid, kan ook worden teruggevonden op de website van de Kruispuntbank van Ondernemingen.

Het opleidingsplan, zoals voorzien in het kaderakkoord tot samenwerking, moet verplicht bij de overeenkomst worden gevoegd. Het wordt ondertekend door de opleidings- of vormingsoperator (+ stempel), de verantwoordelijke van de onderneming en de leerling.

De drie exemplaren zijn bestemd voor:

- de onderneming
- de opleidingsoperator
- de leerling

De opleidingsoperatoren hebben de mogelijkheid om op de eerste pagina van de overeenkomst hun stempels of logo's op te nemen, links van het kader waar hun gegevens worden vermeld.

De logo's "ESF" en "Marshallplan 4.0" moeten onderaan de eerste pagina van de overeenkomst worden opgenomen in functie van de operator.

- Voor het IFAPME moeten de twee logo's worden opgenomen.
- Voor de SFPME en het onderwijs moet enkel het logo van het ESF worden opgenomen.

De onderstaande elementen moeten worden ingevuld op het moment van de ondertekening van de overeenkomst:

- de duur (artikel 1)
- de identificatie van het beroep (artikel 3)
- de uurroosters van de opleiding in de onderneming en bij de opleidingsoperator (artikel 5)
- het bedrag van de bezoldiging (artikel 6)

Wanneer moet er een nieuwe overeenkomst worden opgesteld?

Er is een nieuwe overeenkomst nodig in geval van:

- een wijziging van het ondernemingsnummer in de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid
- de overname van een onderneming met een identiek KBO- en RSZ-nummer
- een opleiding om een ander beroep aan te leren

Wanneer moet er een aanhangsel worden opgesteld?

- in geval van een wijziging van de mentor of de vestigingseenheid (geïdentificeerd door het door de Kruispuntbank van Ondernemingen toegekende nummer) waar de opleiding wordt gegeven (zijnde de plaats waar de praktische bedrijfsopleiding wordt uitgevoerd)
- in geval van een wijziging van het paritair comité van de onderneming
- in geval van een wijziging van de bezoldiging van de leerling (verandering van niveau)
- in geval van een wijziging van de duur van de alternerende overeenkomst, in gezamenlijk overleg tussen de leerling, de onderneming en de referentiepersoon (zie ook punt 4.2. infra)

Er is geen standaardmodel voor het aanhangsel.

Wanneer moet er een bijlage worden opgesteld (die officieel wordt meegedeeld aan de betrokken partijen)?

- in geval van een wijziging van de referentiepersoon en/of het uurrooster van de opleiding in de onderneming of bij de opleidingsoperator
- in geval van een wijziging van de gegevens van de leerling
- in geval van een wijziging van de opleidingsoperator

De onderneming bezorgt het sociaal secretariaat een kopie van de alternerende overeenkomst zodra die gesloten is, evenals de bijlagen en de aanhangsels. De overeenkomsten, bijlagen en aanhangsels kunnen via e-mail of per fax worden verstuurd.

4.2. De duur van de alternerende overeenkomst (artikel 1)

Het is verplicht om de begin- en einddatum van de overeenkomst te vermelden en te verduidelijken, evenals het aantal opleidingsmaanden.

De begindatum van de alternerende overeenkomst kan de datum zijn waarop de opleiding in het opleidingscentrum aanvangt, in overeenstemming met het wekelijkse uurrooster dat is vastgelegd in het in artikel 5 van de overeenkomst vermelde referentierooster. Indien de alternerende opleiding een ander ritme volgt dan het wekelijkse, kan deze begindatum ook overeenstemmen met een opleidingsperiode die uitsluitend plaatsvindt in het opleidingscentrum.

De duur van de alternerende overeenkomst wordt bepaald in overeenstemming met het bij de alternerende overeenkomst gevoegde opleidingsplan. De looptijd van deze overeenkomst kan minstens 1 jaar en hoogstens 6 jaar bedragen, aangezien deze duur afhangt van die van het opleidingsplan.

In het kader van de kwalificatie uitgedrukt in eenheden van leerresultaten (KEL) is de duur bijvoorbeeld variabel. Ze kan drie maanden bedragen. Om het getuigschrift van hoger secundair onderwijs te kunnen behalen, wordt de duur van de overeenkomst bepaald in functie van het aantal maanden (7^e jaar beroepsonderwijs).

De duur van de alternerende overeenkomst kan in onderlinge overeenstemming worden verlengd, na overleg met de leerling, de onderneming en de referentiepersoon, om het voor de leerling mogelijk te maken zijn opleidingsplan zowel in de onderneming als bij de opleidingsoperator af te ronden (bv. tweede zit, lange afwezigheid wegens ziekte, leerproblemen, ...). In dat geval zal door de onderneming en de leerling een aanhangsel worden ondertekend, dat aan de opleidingsoperator wordt bezorgd.

Zie ook **thematische fiche 2**.

4.3. Proefperiode (artikel 1 van de alternerende overeenkomst)

De proefperiode is beperkt tot 1 maand. Het gaat om een maand van effectieve prestaties in de onderneming.

Na overleg met de referentiepersoon kan door de leerling of de onderneming een einde worden gesteld aan de overeenkomst, op voorwaarde dat een opzeggingstermijn van 7 dagen in acht wordt genomen. Dit moet worden bekendgemaakt via een schrijven dat via een deurwaarder of persoonlijk wordt afgegeven met ontvangstbewijs, dat uitwerking heeft de dag na de schriftelijke kennisgeving van de opzegging. Bij het ontbreken van een ontvangstbewijs gebeurt de kennisgeving bij aangetekend schrijven met ontvangstbewijs, die in werking treedt de derde werkdag na de verzending ervan.

4.4. Identificatie van het beroep (artikel 3 van de alternerende overeenkomst)

Het gaat erom de beroepen te vermelden waarvoor de praktijkopleiding in de onderneming kan plaatsvinden.

Er kunnen verschillende benamingen zijn afhankelijk van de opleidingsoperatoren, behalve voor de opleidingsprofielen die zijn gevalideerd door de SFMQ (*Service Francophone des Métiers et des Qualifications*).

4.5. Uurrooster van de opleiding in de onderneming en bij de opleidingsoperator (artikel 5 van de alternerende overeenkomst)

Het referentierooster, zoals voorzien in artikel 5 van de overeenkomst, moet worden ingevuld op het moment van de ondertekening van de overeenkomst.

Hoe moet het rooster worden ingevuld? Dit rooster bevat het precieze aantal gepresteerde uren in de onderneming. Bij de opleidingsoperator worden enkel de hele of halve opleidingsdagen aangevinkt.

Wanneer voor een bepaalde overeenkomst het uurrooster van de opleiding in de onderneming of bij de opleidingsoperator wordt gewijzigd, wordt deze wijziging officieel meegedeeld aan de leerling en de andere partij om bij de overeenkomst te worden gevoegd. Hiervoor is geen aanhangsel bij de overeenkomst nodig.

De onderneming moet de alternerende leerling, op jaarbasis, minstens voor een gemiddelde arbeidsduur van 20 uur per week tewerkstellen.

De wekelijkse opleidingsduur in de onderneming en bij de opleidingsoperator mag niet meer dan 38 uur bedragen. Er kunnen echter bijzondere bepalingen worden vastgelegd door het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert, de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement van de onderneming. Bijvoorbeeld: een verhoging van de wekelijkse arbeidsduur tot 40 uur, op voorwaarde dat 12 inhaalrustdagen per jaar worden toegekend in de bouwsector, of een vermindering van de arbeidsduur in bepaalde ondernemingen of sectoren onder 38 uur per week (bv. in sommige PC van de distributiesector, 35 uur per week).

De problemen in verband met de overuren, zondagwerk, het werk op feestdagen, nachtwerk en de inhaalrustdagen komen aan bod in **thematische fiche 2**.

Artikel 5 van de alternerende overeenkomst luidt als volgt: "*Wanneer de opleiding in het centrum niet tijdens de schoolvakantie wordt georganiseerd, presteert de leerling zijn volledige wekelijkse rooster in de onderneming, behalve indien er bepalingen zijn genomen overeenkomstig artikel 7 van deze overeenkomst.*" Deze bepalingen hebben betrekking op de wettelijke jaarlijkse vakantie en de schoolvakanties.

Worden niet beschouwd als schoolvakanties: pedagogische studiedagen, de schorsing van de lessen in het onderwijs-/opleidingscentrum wegens afwezigheid van de lesgevers, ... In die gevallen moet de leerling dus niet naar de onderneming gaan, behalve wanneer de leerling / zijn wettelijke vertegenwoordiger daarover anders beslist. Indien zich dergelijke gebeurtenissen voordoen, blijft de bezoldiging van de leerling maandelijks en forfaitair.

4.6. Bedrag van de bezoldiging (artikel 6 van de alternerende overeenkomst)

De bezoldiging is forfaitair en dekt zowel de opleidingen die door de opleidingsoperator worden gegeven als degene die in de onderneming worden gevolgd, ongeacht de verdeling ervan tussen deze twee actoren. De maandelijks vergoeding moet dus niet worden aangepast wanneer de leerling het aantal opleidingsuren in de onderneming verhoogt door een sluiting van het opleidingscentrum tijdens de schoolvakanties. Bovendien varieert de bezoldiging in functie van de verworven vaardigheden van de alternerende leerling.

Er zijn 3 vaardigheidsniveaus: A, B en C. De bedragen van de bezoldigingen worden berekend op basis van een percentage van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI), dat wordt geïndexeerd op dezelfde basis als de automatische loonindexering.

Het GGMMI aan 100% (18 jaar) is vastgelegd op 1.531,93 euro (van toepassing sinds 1 juni 2016). De bezoldiging van de leerlingen stemt overeen met de volgende bedragen:

- niveau A: forfaitaire bezoldiging van 260,43 EUR/maand opleiding in de onderneming (zijnde minstens 17% van het geïndexeerde GGMMI)
- niveau B: forfaitaire bezoldiging van 367,66 EUR/maand opleiding in de onderneming (zijnde minstens 24% van het geïndexeerde GGMMI)
- niveau C: forfaitaire bezoldiging van 490,22 EUR/maand opleiding in de onderneming (zijnde minstens 32% van het geïndexeerde GGMMI)

Elke leerling begint zijn opleidingstraject in niveau A. De referentiepersoon beslist of de leerling naar een hoger niveau mag overgaan na het advies van de mentor te hebben ingewonnen en in overleg met de leerling. In geval van een niveauwijziging dient een aanhangsel bij de overeenkomst te worden gesloten, dat aan alle partijen moet worden overgemaakt.

De bedragen zijn minima en kunnen dus het voorwerp uitmaken van een overleg tussen de leerlingen en de ondernemingen.

Naast de bovenstaande vastgelegde minimale bezoldigingen geniet de leerling andere voordelen indien ze expliciet voor de leerlingen zijn opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomsten of in een ondernemingsovereenkomst.

Opgelet: de vergoeding van de leerling werkt volgens een "prorata temporis" logica. Dit wil zeggen dat wanneer de leerling op 15/01 in de onderneming aan de slag gaat, zijn maandelijks vergoeding enkel betrekking zal hebben op de periode die door zijn overeenkomst wordt gedekt (namelijk van 15/01 tot 31/01). Dezelfde redenering moet worden gevolgd indien de overeenkomst in de loop van de maand wordt beëindigd.

Het bedrag van de vergoeding bepaalt of aan jongeren van meer dan 18 jaar al dan niet kinderbijslag wordt toegekend. Zie **thematische fiche 3**.

De leerling **moet** van zijn onderneming maandelijks een loonfiche **ontvangen**, en aan het einde van elk kalenderjaar een fiscaal attest en een individuele samenvattende afrekening

met de bezoldigingen en de prestaties en afwezigheden (schorsing van de overeenkomst) van de leerling.

4.7. Jaarlijkse vakantie

De leerling moet tussen 1 mei en 31 oktober minstens 3 opeenvolgende weken vakantie nemen, ongeacht het type van vakantie, en de werkgever moet hem die toekennen.

De alternerende leerling heeft vanaf het eerste jaar alternerende opleiding recht op twee soorten jaarlijkse vakantie, waarvoor overleg is gepleegd met de onderneming en de referentiepersoon over de keuze van de datums:

- 1) De verdiende vakantiedagen worden toegekend en hun datums worden bepaald op basis van een beslissing van het paritair comité waartoe de onderneming behoort en anders volgens de geldende bepalingen in de onderneming. De leerling kan deze aanvullen door te vragen om in aanmerking te komen voor de reglementering betreffende de Europese vakantie. In het geval van een collectieve sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie is de reglementering van de tijdelijke werkloosheid van toepassing op de alternerende leerlingen.
- 2) 4 opeenvolgende onbetaalde schoolvakantieweken die tussen 1 januari en 31 december worden vastgelegd in overleg tussen de leerling, de onderneming en de referentiepersoon van de opleidingsoperator

De betrokken partijen dienen de datums van de schoolvakanties voor een bepaald jaar overeen te komen uiterlijk op 30 april van dat jaar, behoudens andere bepaling vastgelegd in het arbeidsreglement of overeengekomen met de bedrijfsleider of zijn wettelijke vertegenwoordiger.

Zie **thematische fiche 4**.

4.8. Nummering en DIMONA-aangifte

Er wordt een geharmoniseerde nummering van de overeenkomsten overwogen voor de opleidingsoperatoren: werken aan de gang met de operatoren en in het kader van het platform.

De werkgroep "Vademecum" moet zijn werken hervatten in het kader van de harmonisering.

DIMONA-aangifte

Deze DIMONA-aangifte moet uiterlijk vóór het begin van de uitvoering van de alternerende overeenkomst door de werkgever worden gedaan, ongeacht of die in het opleidingscentrum of in de onderneming plaatsvindt. Anders kan de werkgever zwaar worden bestraft door de RSZ.

De elementen van de DIMONA-aangifte bevinden zich in **thematische fiche 5**.

4.9. Einde van de alternerende overeenkomst (zie **thematische fiche 15**)

4.10. Schorsing van de uitvoering van de alternerende overeenkomst (zie **thematische fiche 16**)

4.11. Risicoanalyse betreffende de prestaties in de onderneming en voorafgaande medische onderzoeken **thematische fiche 6**

4.12. Arbeidsongevallen (zie **thematisc**he fiche 7)

4.13. Beroepsziekten (zie **thematisc**he fiche 8)

4.14. Inschrijving bij een ziekenfonds en tegemoetkoming in de kosten voor geneeskundige verzorging (zie **thematisc**he fiche 9)

4.15. Schorsingen van de alternerende overeenkomst

Wanneer de leerling zijn prestaties niet in de onderneming kan uitvoeren, moet die laatste hem een bezoldiging storten gedurende de eerste 7 **kalenderdagen** van zijn afwezigheid, zijnde een week, en dus met inbegrip van de dagen in het onderwijs-/opleidingscentrum. De onderneming dient echter niet de gewaarborgde bezoldiging te betalen voor de eerste 7 dagen tijdelijke werkloosheid die niet te wijten is aan een technische stoornis (zie **thematisc**he fiche 11), aangezien de RVA de werkloosheidsuitkeringen vanaf de eerste dag van de schorsing van de alternerende overeenkomst uitbetaalt.

Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid (moederschapsrust, ziekte-ongeval):

Vanaf de 8^e dag genieten de leerlingen van de bepalingen die door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en het koninklijk besluit van 28 november 1969 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders zijn voorzien in geval van arbeidsongeschiktheid.

Deze bepalingen zijn van toepassing op:

- ziekte of een ongeval (zie **thematisc**he fiche 10)
Zoals voor de werknemers is de gewaarborgde bezoldiging niet opnieuw verschuldigd wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid (herval) voordoet binnen de 14 dagen die volgen op het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid waarvoor de leerling een gewaarborgde bezoldiging heeft ontvangen wegens een niet-beroepsgerelateerde arbeidsongeschiktheid, tenzij hij door middel van een medisch attest kan aantonen dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of een ander ongeval. Deze regel is niet van toepassing in geval van een arbeidsongeval of een beroepsziekte.
- het moederschapsverlof en de bevallingsrust, het vaderschapsverlof en het profylactisch (zie **thematisc**he fiche 10)

Kort verzuim of omstandigheidsverloven:

De leerling heeft recht op een door de onderneming betaald verlof ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke plichten, waaronder huwelijk, geboorte, oproeping als getuige op bevel van een rechter, ... Het aantal toegelaten afwezigheidsdagen varieert afhankelijk van de gebeurtenis en mag nooit meer dan 7 kalenderdagen bedragen.

Verlof wegens dwingende redenen:

De leerling heeft recht op maximaal 10 afwezigheidsdagen per jaar wegens dwingende reden. Om zijn recht uit te oefenen, dient hij zijn werkgever - indien mogelijk van tevoren - op de hoogte te brengen en de aangevoerde redenen te bewijzen als de werkgever daarom vraagt.

Een dwingende reden is een niet te voorziene reden die los staat van de prestaties in de onderneming, die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de leerling vereist, voor zover de uitvoering van de alternerende overeenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt. Voorbeelden: ziekte, ongeval of ziekenhuisopname van een ouder of een verwant in de eerste graad die al dan niet onder hetzelfde dak woont, persoonlijke verschijning voor de rechter,

De eerste 7 kalenderdagen in de onderneming worden door de onderneming betaald. Deze dagen worden niet gelijkgesteld met de gepresteerde dagen inzake jaarlijkse vakantie.

De leerling is verplicht om de onderneming en de referentiepersoon de nodige gegevens en attesten over te maken (bv. doktersbriefje) ter rechtvaardiging van zijn eventuele afwezigheden, in overeenstemming met artikel 4, 7° van de alternerende overeenkomst, en dit binnen 2 werkdagen, tenzij anders is vastgelegd in het arbeidsreglement.

4.16. Inschakelingsuitkeringen (zie **thematische fiche 12**)

4.17. Beroepsrisico's en burgerlijke aansprakelijkheid

Artikel 3, 15° luidt als volgt: "*De onderneming sluit bij een erkende verzekeringsmaatschappij inzake burgerlijke aansprakelijkheid een verzekeringspolis af die de schade dekt die door de leerling aan derden wordt veroorzaakt in de onderneming waar deze laatste wordt opgeleid, evenals in het kader van zijn opleiding in de onderneming.*"

Een alternerende leerling kan lichamelijke schade (verwondingen), materiële schade (bv. vlekken door schilderwerken) of immateriële schade (bv. economische schade te wijten aan de stopzetting van een derde bedrijf, als gevolg van een breuk in een gasleiding of aantasting van het milieu, waarvoor de leerling aansprakelijk is) veroorzaken aan derden in de onderneming waar hij wordt opgeleid.

De onderneming is verplicht om een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid af te sluiten bij een erkende verzekeringsmaatschappij die de risico's in verband met deze eventuele schade dekt. Ze moet het bewijs van het bestaan van deze overeenkomst ter beschikking van de referentiepersoon houden.

4.18. Terugbetaling van de verplaatsingskosten (zie **thematische fiche 13**)

4.19. Werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen

Op dat vlak worden de alternerende leerlingen gelijkgesteld met de gewone werknemers.

De werkkledij is de kleding die de leerling moet dragen om zich niet vuil te maken. De onderneming staat in voor de aankoop, de reiniging, het onderhoud en de vervanging van deze werkkledij, behalve indien een cao in een premie of een vergoeding voorziet voor de tenlasteneming van de levering, de reiniging, het onderhoud en de vernieuwing van de werkkledij door de leerling zelf.

De beschermingskledij mag niet worden verward met de werkkledij. Ze maakt integraal deel uit van de individuele beschermingsmiddelen die de onderneming dient ter beschikking te stellen om de leerling te beschermen tegen de risico's in verband met zijn prestaties in de onderneming. (Zie in dat verband ook **thematische fiche 6**: risicoanalyse betreffende de prestaties in de onderneming en voorafgaande medische onderzoeken)

4.20. Tijdelijke werkloosheid (zie **thematische fiche 11**)

5. Opleidingsplan (te voorzien)

6. Balans van de vaardigheden (te voorzien)

7. Onderwerping aan de RSZ – Werknemers- en werkgeversbijdragen (te voorzien)

8. Herziening van de financiële incentives (te voorzien)

9. Thematische fiches

Overzicht van de thematische fiches

Fiche 1: Erkenning van de ondernemingen – toelichtingsnota

Fiche 2: Uurrooster van de opleiding in de onderneming en bij de opleidingsoperator

Fiche 3: Kinderbijslag

Fiche 4: Jaarlijkse vakantie

Fiche 5: Nummering en DIMONA-aangifte

Fiche 6: Risicoanalyse betreffende de prestaties in de onderneming en voorafgaande medische onderzoeken

Fiche 7: Arbeidsongevallen

Fiche 8: Beroepsziekten

Fiche 9: Inschrijving bij een ziekenfonds en tegemoetkoming in de kosten voor geneeskundige verzorging – *[zal later beschikbaar zijn]*

Fiche 10: Arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, moederschapsverlof en bevallingsrust, vaderschapsverlof en profylactisch verlof – *[zal later beschikbaar zijn]*

Fiche 11: Tijdelijke werkloosheid

Fiche 12: Inschakelingsuitkeringen

Fiche 13: Terugbetaling van de verplaatsingskosten

Fiche 14: Mentoren

Fiche 15: Beëindiging van de overeenkomst

Fiche 16: Schorsing van de uitvoering van de alternerende overeenkomst

10. In te vullen documenten (zie website van de OFFA)

Document 1: aanvraag tot erkenning van de onderneming

Document 2: model van het bedrijfsbezoekverslag (D2a en D2b)

Document 3: model van de kennisgeving van de erkenning

Document 4: model van de kennisgeving van de weigering, de intrekking of de schorsing van de erkenning

Document 5: aanvraag tot erkenning van de onderneming (informatie automatische erkenning)

Document 6: model van de alternerende overeenkomst

11. Formulieren (zie website van de OFFA)

Hieronder worden enkel formulieren vermeld die vaak door de opleidingsoperatoren worden gebruikt. De lijst is dus niet exhaustief, maar kan indien nodig later worden aangevuld.

Formulier 1: P7-B Samenvattend attest (kinderbijslag – controle van de inschrijving voor de opleiding)

Formulier 2: P20 COM (kinderbijslag – verlenging van de beroepsinschakelingstijd)

Formulier 3: C98 (attest van de aanwezigheid tijdens de opleiding in geval van een tijdelijke werkloosheid)

Formulier 4: C109/36 (studiegetuigschrift dat dient te worden ingevuld vóór de opening van het recht op een inschakelingsuitkeringen)

Formulier 5: C109/36-Voorwaarde21jaar-N (bewijs dat dient te worden geleverd als de jongere van minder dan 21 jaar een alternerende opleiding niet met succes heeft afgerond en niet is toegelaten in het hoger onderwijs)

Formulier 6: D94.6 (aanvraag tot vrijstelling om een alternerende opleiding van FOREM te volgen)

Formulier 7: DV94.6 (aanvraag tot vrijstelling om een alternerende opleiding van ACTIRIS te volgen)

12. Bijlagen (zie website van de OFFA)

- Bijlage 1: Het kaderakkoord tot samenwerking betreffende de alternerende opleiding, gesloten te Brussel op 24 oktober 2008 tussen de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie
- Bijlage 2: Het aanhangsel van 27 maart 2014 bij het kaderakkoord tot samenwerking betreffende de alternerende opleiding, gesloten te Brussel op 24 oktober 2008 tussen de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie
- Bijlage 3: Het kaderakkoord tot samenwerking betreffende de alternerende opleiding, gesloten te Brussel op 24 oktober 2008 tussen de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie – geconsolideerde wetgeving
- Bijlage 4: Het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 15 juli 2015 betreffende de overeenkomst inzake alternerende opleiding en het desbetreffende opleidingsplan, zoals voorzien krachtens het akkoord tot samenwerking betreffende de alternerende opleiding van 24 oktober 2008 en gewijzigd door de aanhangsels van 27 maart en 15 mei 2014
- Bijlage 5: Het besluit van de Waalse Regering van 16 juli 2015 betreffende de alternerende overeenkomst
- Bijlage 6: Het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 17 juli 2015 betreffende de alternerende overeenkomst
- Bijlage 7: De omzendbrief van februari 2016 ondertekend door ministers Milquet, Tillieux en Gosuin betreffende de interpretatieclausules van de jaarlijkse vakantie
- Bijlage 8: De opdrachten van de OFFA
- Bijlage 9: Het besluit van de Waalse Regering van 20 oktober 2016 betreffende de financiële incentives

Thematische fiche 1: Erkenning van de ondernemingen – toelichtingsnota

A/ Ter attentie van de opleidingsoperatoren

1. Lijst van de gegevens die worden gevraagd in het kader van de procedure voor erkende ondernemingen vanaf 1 september 2016 – Exceltabel

Deze lijst dient enkel om snel een overzicht te krijgen van de gegevens die worden vermeld in de Exceltabel (toevoeging van het nummer van de vestigingseenheid en de gegevens).

Erkenning

- Dossiernummer: voorbehouden aan de OFFA
- Ondernemingsnummer (**te vermelden in de tweede kolom van de tabel**)
- Datum van de voorlopige erkenning
- Datum van de definitieve erkenning
- Datum van de erkenning, reden
- Datum van de weigering, reden
- Datum van de schorsing, reden
- Bedoeld(e) beroep(en). Voeg extra regels toe in het geval van meerdere beroepen.

Onderneming

- Naam van de onderneming
- Naam en voornaam van de bedrijfsleider of de directeur
- Nummer van de vestigingseenheid + gegevens
- Straat
- Nummer
- Postcode
- Gemeente
- Paritair comité (nummer en naam)
- Voeg het nummer van de vestigingseenheid en het adres toe (een regel per eenheid)

Door de onderneming aangestelde mentor

- Mentor 1: naam + voornaam
- Mentor 2: naam + voornaam
- Opmerking: de tabel voorziet slechts in twee kolommen om ze niet nodeloos te vermeerderen. Als er meer dan 2 mentoren zijn, vragen wij u om extra regels toe te voegen.

Operator

- Naam van de opleidingsoperator
- Opleidingsoperator: identificatiecode met 2 cijfers en 1 letter voor de centra voor alternerend onderwijs en opleiding (CEFA) (bv. 33-S (zie tabellen van de erkenningen uitgegeven op 9 december 2016 - laatste blad); 2 letters voor de opleidingscentra (bv. IL - of S voor SFPME)
- Dienst (IFAPME/SFPME) / CEFA
- Straat
- Nummer

- Postcode
- Gemeente
- Naam en voornaam van de referentiepersoon
- Telefoon
- E-mailadres

Dienst / CEFA: dienst voor de beroepsopleiding / CEFA onderwijs

2. OFFA - Procedure voor de bekendmaking van de erkenningen aan de OFFA – Altererende overeenkomst

2.1. Website van de OFFA:

www.offa-oip.be

Om toegang te krijgen tot de documenten betreffende de erkenning van de ondernemingen (Word of Excel naargelang van het geval), dient een URL-adres te worden gebruikt dat vooraf werd meegedeeld (brief van 25 januari 2016) – inlichtingen: michel.glemot@offa-oip.be.

Enkel de operatoren en de erkende sociale bedrijfssecretariaten die lid zijn van de USS (Unie van Sociale Secretariaten)⁸, moeten toegang kunnen krijgen tot de documenten, waaronder de lijst van de ondernemingen-leden (die momenteel wordt opgesteld) of de lijst van de intrekkingen en weigeringen van de erkenning.

2.2. E-mailadres om de documenten over te maken (Exceltabel)

Om in overeenstemming te zijn met de officiële benaming van de nieuwe overeenkomst, verandert het e-mailadres in:

agrementcontratalternance@offa-oip.be

3. Erkenning van de ondernemingen

3.1. De nieuwe documenten zijn sinds 1 februari 2017 beschikbaar

Document 1 (D1): aanvraag tot erkenning van de onderneming om een alternerende leerling op te leiden

Document 2 (D2): bezoekverslag D2a en D2b

Document 3 (D3): kennisgeving van de erkenning

Document 4 (D4): kennisgeving van de weigering, de intrekking of de schorsing van de erkenning

Deze documenten zijn beschikbaar in punt 10 van het vademecum en op de website van de OFFA als afzonderlijke bestanden.

In de voettekst bevinden zich het nummer van het document en de toepassingsdatum.

⁸ De sociale bedrijfssecretariaten die lid zijn van de USS, zijn erkende sociale secretariaten. Hun voorbehouden toegang tot de documenten is belangrijk in het kader van een goed beheer van de administratieve opvolging van de alternerende overeenkomsten door hun klanten. Dit moet het voor de sociale secretariaten mogelijk maken om na te gaan of de onderneming het voorwerp uitmaakt van een erkenning – en/of een schorsing of een intrekking – om een correcte behandeling van de alternerende overeenkomst te kunnen garanderen. De gegevens, waaronder het klantnummer van de KBO, de naam van de onderneming, de mentor en het statuut van de erkenning, zijn vereist.

Ter herinnering, het zijn wel degelijk de opleidingsoperatoren die de ondernemingen erkennen of die de erkenning intrekken, weigeren of schorsen.

3.2. Logo's

Op de met de ondernemingen uitgewisselde documenten worden in de koptekst voor elke operator dezelfde logo's vermeld.

Wat de voettekst betreft, hangen de logo's af van de operator:

CEFA: het logo van het ESF (Europees Sociaal Fonds)

SFPME: het logo van het ESF (Europees Sociaal Fonds)

IFAPME: de logo's van het ESF (Europees Sociaal Fonds) en het Marshallplan 4.0



Het eigen logo van de operator zal ook onderaan de pagina worden vermeld.

3.3. Opmerkingen betreffende de documenten

In het Franstalig Waals Gewest is in de hervorming van de financiële incentives betreffende de alternerende opleiding vastgelegd dat de referentiepersoon een beroep moet doen op sectorale coaches, in de sectoren waar ze zijn aangesteld, om de erkenningsdossiers te onderzoeken. In Brussel kan de referentiepersoon een beroep doen op sectorale vertegenwoordigers.

D1: Aanvraag tot erkenning van de onderneming om een alternerende leerling op te leiden

De naam van de onderneming is de officiële benaming die op de website van de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO) wordt vermeld.

Toevoeging van het nummer van de vestigingseenheid

De persoon die het document ondertekent (bedrijfsleider of directeur) is degene die door de onderneming is gemachtigd (degene met een volmacht).

De benaming "beroep" wordt eerder vermeld dan "vak". In dit document zal het in de onderneming uitgeoefende beroep worden vermeld.

Er wordt voorzien in een ontvangstbewijs

D2: Bezoekverslagen

D2a. Bestemd voor de referentiepersoon of de sectorale coach/vertegenwoordiger

D2b. Bestemd voor de sectorale coach/vertegenwoordiger, maar mag door de referentiepersoon worden aangevuld indien die over nuttige informatie beschikt

De referentiepersoon is niet altijd in staat om tijdens het bezoek te verduidelijken of de mentor door de onderneming is aangesteld en/of is erkend. De informatie mag bijgevolg later worden gepreciseerd.

D3: Kennisgeving van de erkenning aan de onderneming

- Begrip "risicomateriaal": de lijst van de werkzaamheden en plaatsen die aanleiding geven tot een werkverbod voor de leerlingen, is opgenomen in thematische fiche 6.
- Mogelijkheid om de opleidingsbekwaamheid te controleren: tot dusver is het onmogelijk om dit vermogen voor alle opleidingsoperatoren te controleren.
- De opleidingsbekwaamheid van de mentor: door het ontbreken van een intersectoraal akkoord tussen de sociale partners is er geen algemene norm; daarom beoordelen sommige sectoren de voor hun sector specifieke opleidingsbekwaamheid van de mentor voor een welbepaald beroep. Als er een akkoord bestaat tussen de werkgevers en de vakbonden, zal men zich dus op deze norm baseren. Er dient echter rekening te worden gehouden met de risicoberoepen en de rondreizende beroepen, waarvoor de omkaderingsnorm beperkt is tot 2 leerlingen per mentor, in overeenstemming met het samenwerkingsakkoord.

D4: Kennisgeving van de schorsing, de intrekking of de weigering aan de onderneming

De *kennisgeving van de schorsing* preciseert de duur ervan en maakt het voor de onderneming tegelijk mogelijk om te voldoen aan de verplichtingen die ze niet heeft nageleefd.

De *kennisgeving van de intrekking* wordt gedaan indien minstens een van de erkenningsvoorwaarden niet is vervuld of indien de onderneming niet in staat is om op recurrente wijze haar verplichtingen na te leven die in de alternerende overeenkomst zijn opgenomen.

De intrekking van de erkenning leidt voor een welbepaalde opleiding tot de verbreking van de alternerende overeenkomst(en) betreffende de bedoelde opleiding.

Elke *schorsing of intrekking* van een erkenning van een onderneming door een alternerende opleidingsoperator gebeurt automatisch voor alle alternerende opleidingsoperatoren, behalve wanneer de schorsing of de intrekking betrekking heeft op de niet-conformiteit van het opleidingsreferentiekader en het nog niet het voorwerp heeft uitgemaakt van een door de SFMQ opgesteld profiel.

De *kennisgeving van de weigering* wordt gedaan nadat de onderneming een aanvraag tot erkenning heeft ingediend en als minstens een van de erkenningsvoorwaarden niet zijn vervuld.

3.4. Procedure inzake het beheer van erkenningen

De met de ondernemingen uitgewisselde erkenningsdocumenten worden bewaard in de CEFA's, de opleidingscentra of de gedecentraliseerde diensten van het IFAPME. Als er een sectorale coach/vertegenwoordiger is, bezorgt die sinds februari 2017 de volgende documenten aan de OFFA:

- enkel D1 in geval van een prospectie
- D2a en D2b ingevuld

Door de opleidingsoperatoren in te vullen Exceltabel

- Een lijst van de gevraagde gegevens in Word-formaat (zichtbaarheid van de gevraagde informatie – punt 1) en een Exceltabel. De gegevens moeten in de tabel worden ingevuld en naar het volgende adres worden gestuurd: agrementcontratalternance@offa-oip.be. Een regel per erkende onderneming, een regel per vestigingseenheid.
 - Uw dossier zal een volgnummer krijgen vanaf de dag waarop het dossier wordt ingediend. Deze eerste kolom is voorbehouden aan de OFFA.
 - Tijdens de volgende kennisgevingen betreffende de definitieve erkenningsdatum bijvoorbeeld (bedrijfsbezoekverslag) zal het dossiernummer worden vermeld om de informatie te vervolledigen.
 - Na het bestand te hebben ontvangen, zal het personeel van de OFFA via e-mail een ontvangstbewijs sturen en de gegevens bijeenbrengen in één Exceltabel. Deze bijeengebrachte gegevens betreffende de erkende ondernemingen zullen toegankelijk zijn via het ULR-adres.
 - De mededeling van de erkenningen via de Excelsheet zal in onderling overleg gebeuren in functie van de hergroeperingsprincipes van de erkenningen en de frequentie van de overdracht aan de OFFA.
- ✓ Op het vlak van de hergroepering:
 - IFAPME: de referentiepersonen delen de erkenningen mee aan de verantwoordelijke van de dienst die de rijen van de verschillende Excelsheets dient samen te voegen.
 - SFPME: idem IFAPME
 - CEFA: de referentiepersonen delen de erkenningen aan de coördinatoren van het CEFA mee vanuit hun CEFA, in functie van hun netwerk.
 - ✓ Op het vlak van de frequentie:
 - De documenten moeten één keer per maand worden verstuurd.

4. Erkenning van de ondernemingen in het kader van de "automatische" procedure van 1 september 2009 tot en met 31 augustus 2015

In overeenstemming met artikel 17bis van het kaderakkoord tot samenwerking worden de bedrijven die niet het voorwerp hebben uitgemaakt van een intrekking van de erkenning of van een negatief advies van de adviesraad voor alternerende opleiding of van het vast bureau voor alternerende opleiding, en sinds 1 september 2009 een leerling in alternerende opleiding hebben begeleid op grond van een "Convention d'insertion socioprofessionnelle (CISP)" (overeenkomst van socio-professionele inschakeling) of een ander door de Franse Gemeenschap erkend contract of erkende overeenkomst, of een leerovereenkomst of een stageovereenkomst van het IFAPME of de SFPME, automatisch erkend in de zin van dit samenwerkingsakkoord. De operatoren bezorgen de OFFA de lijst van de ondernemingen, met de betrokken beroepen, die zij hebben erkend, of in het geval van de CEFA's, de lijst van de ondernemingen waarmee zij hebben samengewerkt.

4.1. Verzoek om informatie

Document D5

Dit document is beschikbaar in punt 10 van het vademecum en op de website van de OFFA als afzonderlijk bestand.

Dit document dient te worden gebruikt wanneer de onderneming meedeelt dat ze kan worden erkend in het kader van de automatische erkenning. Het moet aan de OFFA worden overgemaakt om te

worden gecontroleerd bij de operator waarnaar wordt verwezen. De OFFA zal via e-mail bevestigen of de onderneming al dan niet is erkend.

4.3. Exceltabel

De OFFA stelt voor dat deze lijsten van erkende ondernemingen automatisch worden gescheiden van de lijsten van de sinds september 2015 erkende ondernemingen.

B/ Ter attentie van de ondernemingen

De onderneming die erkend wil worden, dient een aanvraag in bij de operator in alternerende opleiding (het IFAPME, de SFPME of het CEFA) of bij een sectorale coach/vertegenwoordiger. Daarvoor maakt ze gebruik van document D1 (dat kan worden gedownload op de website van de OFFA www.offa-oip.be). Het is de operator die de onderneming zal erkennen na het bezoek van de referentiepersoon of de sectorale coach/vertegenwoordiger.

De hervorming van de financiële incentives voor de alternerende opleiding in het Franstalig Waals Gewest en de aanwerving van sectorale coaches hebben tot gevolg dat de opleidingsoperator het advies dient in te winnen van een sectorale coach op het vlak van het onderzoek van de erkenningsaanvraag van de onderneming en dat de sectorale coach zijn advies zal uitbrengen op basis van het bedrijfsbezoekverslag, waarvan het model (formulier D2a en D2b) door de OFFA is vastgelegd.

De onderneming kan een bemiddelingsprocedure opstarten wanneer de erkenning bij de OFFA is geweigerd, ingetrokken of geschorst.

Om definitief te worden erkend, moet de onderneming aan de volgende voorwaarden voldoen:

1. effectief het (de) beroep(en) uitoefenen waarvoor ze een erkenning aanvraagt
2. zijn ingeschreven bij de Kruispuntbank van Ondernemingen
3. aan haar sociale en fiscale verplichtingen hebben voldaan
4. geen voorwerp uitmaken van een intrekking of weigering van de erkenning binnen het jaar dat voorafgaat aan zijn erkenning
5. voor de betrokken opleiding een mentor aanwijzen die belast wordt met de opvolging en de begeleiding van de leerling gedurende de alternerende opleiding

Thematische fiche 2: Uurrooster van de opleiding in de onderneming en bij de opleidingsoperator

Wekelijkse opleidingsduur

Uittreksel uit de alternerende overeenkomst

Artikel 5:

De wekelijkse duur van de opleiding bedraagt [3...] uur, verdeeld volgens het hierna vermelde referentierooster.

Deze wekelijkse duur wordt bepaald in functie van de grenzen die zijn vastgelegd door het paritair comité, de collectieve arbeidsovereenkomst en het arbeidsreglement die van toepassing zijn in de onderneming. De duur dekt zowel de opleidingen die door de opleidingsoperator worden gegeven als degene die door de onderneming worden verstrekt.

De maximale duur van de theoretische en praktijkopleidingen mag gemiddeld nooit meer dan 38 uur per week bedragen. Bepaalde activiteitensectoren voorzien echter in prestaties buiten het wettelijk toegelaten maximum en een compensatiemechanisme dat het mogelijk maakt om de uren te recupereren die buiten dit wettelijke maximum werden gepresteerd. Het gaat om de inhaalrust.

Hoe moet het referentierooster worden ingevuld?

Tijdens de ondertekening van de alternerende overeenkomst moet het uurrooster van de praktijkopleiding in de onderneming worden opgegeven (begin- en einduur van de prestaties).

Het precieze uurrooster van de opleiding bij de opleidingsoperator moet niet worden vermeld. De dagen of ½ dagen opleiding moeten (bijvoorbeeld) met een kruis worden aangeduid.

Als het uurrooster zou worden gewijzigd, dient akte te worden genomen van de wijziging en dient ze te worden meegedeeld aan de partijen in een bijlage bij de alternerende overeenkomst.

Inhaalrust (arbeidsduurvermindering, ADV)

De inhaalrust is een compensatiemechanisme waarbij de uren die buiten het wettelijk toegelaten maximum worden gepresteerd kunnen worden gerecupereerd. Dit compensatiemechanisme kan bestaan in verschillende activiteitensectoren of in bepaalde ondernemingen. Een voorbeeld: het volgende mechanisme is van toepassing voor de bouwvakarbeiders (paritair comité nr. 124).

Inhaalrustdagen in de bouwsector

In de bouwsector bedraagt de effectieve wekelijkse arbeidsduur 40 uren.

De uren die buiten de normale wekelijkse grens (zijnde 38 uren) worden gepresteerd, worden gecompenseerd in de vorm van inhaalrustdagen per kalenderjaar. Deze beslissing maakt het voorwerp uit van een collectieve arbeidsovereenkomst die bij koninklijk besluit wordt bekrachtigd.

Algemene principes

In het kader van de arbeidsduurvermindering worden 12 rustdagen toegekend aan de arbeiders van ondernemingen die onder het paritair comité van de bouwsector ressorteren, en dus ook aan de leerlingen met een alternerende overeenkomst die in deze ondernemingen worden opgeleid.

Deze dagen worden jaarlijks vastgelegd.

- Aan het einde van het jaar (in een periode waarin de wettelijke feestdag van 25 december is inbegrepen)
 - In 2017: 22/12, 26/12, 27/12, 28/12 en 29/12
- + 7 afzonderlijke dagen
 - In 2017: 03/01, 04/01, 05/01, 06/01 – 13/04, 14/04 en 26/05

Tijdens deze inhaalrustdagen mag er geen enkele activiteit in de onderneming worden uitgevoerd, behalve indien ze beantwoordt aan de in de sectorale cao vastgelegde afwijkingen.

Een voorbeeld: de arbeiders en dus de leerlingen die onder het "arbeidersstelsel" vallen en werkzaam zijn in een verwarmingsbedrijf, mogen aan het einde van het jaar werken. **Er wordt aangeraden om de toepasselijke bepalingen voor de werknemers van de sector te raadplegen.** De onderneming dient het betrokken personeel er in elk geval vooraf over te informeren.

De gepresteerde dag moet zelf worden gecompenseerd. Als de leerling tijdens de inhaalrustdagen werkt, moeten die dagen worden gecompenseerd hetzij binnen 6 weken (bv. in geval van het toezicht op de bedrijfsruimte, dringende werken om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval of werken die door een onvoorziene noodzakelijkheid zijn vereist, ...), hetzij binnen 7 maanden wanneer de onderneming gewoonlijk een intense activiteitsperiode kent op het moment van de toekenning van de rustdagen (wat vooral het geval is voor installateurs van centrale verwarming).

Aantal dagen die in aanmerking worden genomen voor de berekening van de bezoldiging

De leerling met een alternerende overeenkomst heeft recht op de inhaalrustdagen die tijdens de duur van de alternerende overeenkomst vallen.

Bijvoorbeeld: als de overeenkomst in januari 2016 aanvangt en op 30 juni 2016 afloopt, heeft de leerling recht op de 3 inhaalrustdagen die tijdens die periode zijn vastgelegd, zijnde 29 maart, 30 maart en 6 mei. Als hij het hele kalenderjaar prestaties uitvoert in de bouwsector, zal hij dus recht hebben op 12 dagen.

De leerlingen die ziek zijn tijdens de rustdagen, mogen deze dagen niet op een ander moment recupereren.

Betaling van de inhaalrustdagen

Voor de arbeiders uit de sector worden de rustdagen vergoed door het Fonds voor Bestaanszekerheid (FBZ) van de werklieden uit het bouwbedrijf.

Voor de bedienden uit de sector betaalt de werkgever het normale maandloon zonder aftrek van inhaalrustdagen, voor zover voor de bedienden hetzelfde uurrooster van toepassing is als voor arbeiders, zijnde 40 effectieve uren per week + 12 dagen ADV/jaar.

De "leerlingen" (generieke term) dragen niet bij tot het FBZ.

De industriële leerlingen hebben recht op een pro rata regeling.

Als de industriële leerovereenkomst bijvoorbeeld aanvangt op 1 september 2016 en niet wordt onderbroken (4 gepresteerde maanden), heeft de leerling in 2016 recht op 9 van de 12 voor 2016 vastgelegde inhaalrustdagen. 4 dagen zullen door de onderneming worden betaald en de 5 andere door het Bouwopleidingsfonds.

De leerlingen van het IFAPME/de SFPME hadden ook recht op inhaalrustdagen, maar de vergoeding was volledig ten laste van de onderneming, wat betekende dat deze laatste de betaling van het normale maandloon voor haar rekening nam zonder aftrek van de inhaalrustdagen.

De leerlingen met een alternerende overeenkomst hebben tijdens de duur van de overeenkomst recht op inhaalrustdagen.

Aangezien het FBZ van de werklieden uit het bouwbedrijf momenteel niet tussenkomt om de verdiende rustdagen te vervolledigen volgens de bepalingen die van toepassing zijn voor industriële leerlingen, is de betaling van het normale forfaitaire maandloon zonder aftrek van de rustdagen door de onderneming de enige mogelijkheid die kan worden overwogen om de alternerende leerlingen niet te benadelen.

Inhaalrustdagen en jaarlijkse vakantie

De alternerende leerlingen genieten, op het moment dat ze zijn vastgelegd en onvoorwaardelijk, door sectorale bepalingen voorziene inhaalrustdagen. Het aantal van deze dagen dat door de onderneming wordt betaald, wordt afgetrokken van het aantal schoolvakantiedagen dat niet worden vergoed en waarop de leerling aanspraak kan maken.

Zie ook thematische fiche 4.

Dagelijkse arbeidstijd

De dagelijkse arbeidstijd is beperkt tot 8 uren. De arbeidsduur kan op 9 uren per dag worden gebracht wanneer de organisatie van de opleiding per week een halve, een hele of meer dan een rustdag behalve de zondag omvat. (art. 20, § 1 van de wet van 16 maart 1971).

Het is verboden om een alternerende leerling, net als elke jonge werknemer tot 18 jaar, meer dan 4,5 uren onafgebroken te laten werken. Voor de alternerende leerlingen van meer dan 18 jaar moet er telkens na 6 gepresteerde uren een pauze worden ingelast.

Nachtarbeid

Uittreksel uit de alternerende overeenkomst

Artikel 5: Uurrooster van de opleiding in de onderneming en bij de opleidingsoperator

[...] Nachtarbeid is verboden: de alternerende leerling tussen 15 en 18 jaar mag niet tussen 20.00 en 6.00 uur werken. Met inachtneming van de afwijkingen bedoeld in de wet en/of de collectieve arbeidsovereenkomsten van het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert, kan de alternerende leerling van meer dan 16 jaar ertoe worden gebracht om buiten deze grenzen prestaties uit te voeren. Het is verboden om tussen 00.00 en 4.00 uur te werken, ongeacht de leeftijd van de alternerende leerling.

Op wie is dit van toepassing?

De leerlingen tussen 15 en 18 jaar met een alternerende overeenkomst mogen geen nachtarbeid verrichten, dit wil zeggen tussen 20.00 en 6.00 uur.

Er bestaan afwijkingen voor de werknemers van meer dan 16 jaar – die dus ook van toepassing zijn op de leerlingen – in meerdere sectoren of beroepen.

Onder bepaalde voorwaarden mag er in de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor het hotelbedrijf (hotels, restaurants, cafés, ...) en onder het paritair comité voor de audiovisuele sector (PC 227) worden gewerkt tot 23.00 uur.

Wat het werk in ploegen of de werken die, gezien de aard ervan, niet mogen worden onderbroken of uitgesteld betreft, kunnen de grenzen van de nachtarbeid voor de jongeren van meer dan 16 jaar op 23.00 en 7.00 uur of op 22.00 en 6.00 uur worden gebracht.

Er zijn ook afwijkingen mogelijk in de volgende sectoren:

- de koopvaardij
- de binnenscheepvaart
- **de bakkerijen-banketbakkerijen**

Zie de website van de FOD Werkgelegenheid, tabblad "jeugdige werknemers".

De alternerende leerling van 15 tot 18 jaar mag in geen geval tussen 00.00 en 4.00 's ochtends worden tewerkgesteld.

De wetgeving betreffende de overuren en het werk op zondag en wettelijke feestdagen maakt vaak het voorwerp uit van specifieke bepalingen in de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of de bedrijfsovereenkomsten (overloon, inhaalrust, ...). Momenteel verwijzen deze overeenkomsten niet expliciet naar de leerlingen met een alternerende overeenkomst. Als we ervan uitgaan dat de sectorale bepalingen in bepaalde gevallen ook kunnen worden toegepast op de leerlingen, is het de hoogste tijd dat wordt onderzocht of het relevant is om ze uit te breiden naar de alternerende leerlingen.

Overuren

Uittreksel uit de alternerende overeenkomst

Artikel 5: Uurrooster van de opleiding in de onderneming en bij de opleidingsoperator

[...] De overuren zijn verboden behalve voorafgaande instemming op basis van een pedagogisch bewijsstuk tussen de onderneming, de opleidingsoperator en de alternerende leerling. Elk overuur moet worden bezoldigd en/of gecompenseerd op de in de onderneming gepresteerde uren volgens de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De leerling is onderworpen aan dezelfde bepalingen als een werknemer van de onderneming die tot hetzelfde paritair comité behoort. Het is nuttig om de website van de FOD Werkgelegenheid te raadplegen om de basisbeginselen en de talrijke toepasselijke afwijkingen te kennen.

- De overuren maken bijvoorbeeld het voorwerp uit van sectorale afwijkingen die bij koninklijk besluit zijn vastgelegd in bepaalde bedrijfstakken waar de tijd die nodig is voor het verrichten van de arbeid, wegens de aard van het werk, niet nauwkeurig kan worden bepaald of wanneer tijdens het werk grondstoffen worden gebruikt die snel kunnen bederven.

- In het geval van overuren voorziet de wet in een overloon:
 - van 50% op de gewone bezoldiging
 - van 100% op wettelijke feestdagen en zondagen
 De cao's kunnen voorzien in hogere percentages.
 Het overloon kan worden vervangen door inhaalrustdagen.
 Opgelet: er wordt opgemerkt dat als er een overloon wordt uitbetaald, dit wordt berekend op basis van de bezoldiging van de jongere!

Aard van het pedagogisch bewijsstuk

Er mogen enkel overuren worden gepresteerd als ze berusten op pedagogische criteria die gezamenlijk door de onderneming, de opleidingsoperator en de alternerende leerlingen dienen te worden beoordeeld.

Een voorbeeld: in de distributiesector zou de deelname van de leerlingen aan een wijnbeurs of een degustatieavond met promotieproducten overuren kunnen rechtvaardigen, omdat de leerling hier de verkoopargumentatie onder de knie kan krijgen. Ter herinnering, in deze sector begint het overuur op het 36^e uur/week wanneer het uurrooster bestaat uit 35 effectieve uren per week.

Werk op zondagen en wettelijke feestdagen

Uittreksel uit de alternerende overeenkomst

Artikel 5: Uurrooster van de opleiding in de onderneming en bij de opleidingsoperator

[...] Behalve specifieke uitzonderingen die zijn vastgelegd in de wet en/of in de collectieve arbeidsovereenkomsten van het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert, mag de alternerende leerling niet werken op zondag, wettelijke feestdagen of de vervangingsdagen van deze feestdagen wanneer de feestdagen samenvallen met de gewone inactiviteitsdagen in de onderneming.

Op wie is dit van toepassing?

Volgens de arbeidswet die voorziet in beschermingsmaatregelen voor jonge werknemers, en dus voor de leerlingen met een alternerende overeenkomst, mogen ze niet worden tewerkgesteld op zondagen en wettelijke feestdagen of de vervangingsdagen van deze feestdagen wanneer de feestdagen samenvallen met de gewone inactiviteitsdagen in de onderneming.

Er mag enkel van dit verbod worden afgeweken in welbepaalde gevallen:

- die bij wet zijn voorzien (bv. 6 zondagen in de kleinhandel)
- die zijn vastgelegd in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten

In die gevallen mogen ze enkel 1 zondag op 2 werken. Bovendien dient vóór of na de zondag verplicht een inhaalrustdag te worden genomen van minstens 36 opeenvolgende uren.

Als de feestdagen samenvallen met een zondag of een gewone inactiviteitsdag, preciseert de wet de vervangingsdagen, behalve indien ze door een sectorale cao of bedrijfs-cao of het arbeidsreglement zijn vastgelegd op een andere datum.

Voor de prestaties die worden verricht op feestdagen of hun vervangingsdagen die samenvallen met een gewone inactiviteitsdag en voor zover de prestaties geen overuren vormen, voorziet de wet niet in een overloon. De sectorale overeenkomsten of de bedrijfsovereenkomsten kunnen echter wel in een overloon voorzien.

De wet maakt een onderscheid tussen de leerlingen van 15 tot 18 jaar en de leerlingen van meer dan 18 jaar. In de alternerende overeenkomst wordt dit onderscheid niet gemaakt.

Thematische fiche 3: Kinderbijslag

Toekenning van kinderbijslag

De kinderbijslag wordt toegekend aan jongeren van minder dan 25 jaar die zich hebben ingeschreven voor een alternerende opleiding:

Tot 31 augustus van het jaar waarin de leerling 18 wordt

De leerling heeft een onvoorwaardelijk recht op kinderbijslag tot 31 augustus van het jaar waarin hij de leeftijd van 18 jaar bereikt, dit is tot het "einde van de leerplicht".

De alternerende leerling kan dus een niet-geplafonneerde vergoeding ontvangen. Het is een automatisch recht. Er dient geen enkel document te worden ingevuld.

Vanaf 1 september van het jaar waarin de leerling 18 jaar wordt tot maand waarin de leerling de leeftijd van 25 jaar bereikt

De kinderbijslag kan aan de alternerende leerling worden toegekend:

- als hij regelmatig de lessen volgt, ook als de alternerende overeenkomst wordt onderbroken
- of als hij al een bedrijfsopleiding heeft gevolgd in het kader van zijn opleiding en nog niet aan de lessen kan deelnemen

EN

- als zijn maandelijkse bezoldiging niet meer dan een geplafonneerd inkomen bedraagt. Op 1 juni 2016 was het geplafonneerde maandelijkse geïndexeerde inkomen vastgelegd op 530,49 euro. **Het vakantiegeld, de maaltijdcheques, de verplaatsingskosten en de eventuele kledijvergoedingen worden niet in aanmerking genomen in de berekening van het geplafonneerde inkomen.** Als de jongere een maandloon krijgt dat meer bedraagt dan het geplafonneerde bedrag voor de toekenning van de kinderbijslag, wordt de kinderbeslag voor de desbetreffende maand opgeschort. De kinderbijslag wordt maandelijks onderzocht en kan worden toegekend voor de maanden waarin het inkomen het plafond niet zal overschrijden.

De aanvraag tot toekenning van kinderbijslag dient door de opleidingsoperator te worden ingevuld via het formulier P7 - Samenvattend attest (dat bij het volledige attest P7 moet worden gevoegd dat naar de ouders wordt gestuurd: overgangsmaatregel). Een model van dit document kan worden teruggevonden in het vademecum in rubriek 11 "Formulieren" (formulier 1).

Vraag 71 van dit samenvattend formulier P7 – "Volgt de leerling deze lessen sinds het begin van het schooljaar? Ja? Nee? – Indien nee, sinds ... " - moet als volgt worden begrepen: neemt de leerling sinds het begin van het schooljaar deel aan het alternerende opleidingstraject? Als hij niet sinds het begin deelneemt aan het traject, moet de begindatum van hetzij zijn bedrijfsopleiding, hetzij zijn opleiding in het onderwijs- of opleidingscentrum worden opgegeven.

Aandachtspunt:

Een jongere die een inschakelingsuitkering ontvangt terwijl hij onder de toepassing van een alternerende overeenkomst valt (na de vrijstelling voor het volgen van de opleiding te hebben gekregen), kan kinderbijslag blijven ontvangen als de inschakelingsuitkering die bovenop de bezoldiging van de alternerende overeenkomst van de leerling komt, niet meer bedraagt dan het (op 1 juni 2016) toegelaten bedrag van 530,49 euro.

Zie ook thematische fiche 12: inschakelingsuitkeringen.

Einde van de alternerende overeenkomst en kinderbijslag

Wanneer de leerling niet meer onder de toepassing van de alternerende overeenkomst valt:

- Als hij zich niet inschrijft als werkzoekende aan het einde van zijn alternerende overeenkomst:
 - Hij heeft recht op kinderbijslag tot het einde van:
 - de maand waarin hij de lessen stopzet
 - de laatste maand waarin hij met vakantie is als hij de lessen tot aan het einde van het schooljaar heeft gevolgd. In verband met artikel 7 van de alternerende overeenkomst dat voorziet in 4 onbetaalde schoolvakantieweken tussen 1 januari en 31 december, kan het einde van het schooljaar worden opgevat als 31 augustus.
- Als hij zich inschrijft als werkzoekende:
 - Hij blijft kinderbijslag ontvangen tijdens zijn beroepsinschakelingstijd gedurende maximaal 12 maanden (te rekenen vanaf de dag die volgt op het einde van de alternerende overeenkomst) als zijn inkomen niet meer bedraagt dan het geplafonneerde bedrag van 530,49 euro per maand (brutobedrag geïndexeerd op 1 juni 2016).
 - Als hij zich inschrijft vóór 1 augustus (voor zover hij het normale schooljaar beëindigt), begint de beroepsinschakelingstijd op 1 augustus.
 - Als hij zich inschrijft na 1 augustus, begint de toekenningsperiode voor de kinderbijslag op de dag van zijn inschrijving als werkzoekende en eindigt die 360 dagen na de dag waarop hij zich had moeten inschrijven. Hij verliest zijn kinderbijslag dus voor de periode waarin hij niet was ingeschreven (tussen 1 augustus en de effectieve inschrijving).
 - Als hij het jaar eindigt met examens die hij in september dient af te leggen, moet hij zich de dag na zijn laatste examen inschrijven.
 - Als hij de opleiding in de onderneming en in het onderwijs-/opleidingscentrum volledig opgeeft, moet hij zich de dag erna inschrijven.
 - "Als de BIT (beroepsinschakelingstijd) wordt verlengd door een negatieve evaluatie van de RVA, kan de toekenningsperiode voor de kinderbijslag verhoudingsgewijs worden verlengd voor zover de jongeren elke keer een aanvraag voor een nieuwe evaluatie door de RVA indienen binnen de vastgelegde termijnen: formulier P20COM (dit formulier is terug te vinden in het vademecum in rubriek 11 "Formulier 2").
Buiten de schrapping door de RVA die resulteert uit de wil van de jongere om werkloos te blijven (niet komen opdagen bij een werkgever na een oproeping), hebben de

beslissingen die door de RVA worden genomen in het kader van de BIT geen impact op het recht op kinderbijslag."⁹

- Aan het einde van de beroepsinschakelingstijd vervalt het recht op kinderbijslag definitief.

Kan de kinderbijslag rechtstreeks aan de jongere zelf worden gestort?

Ja als:

- de jongere gehuwd is
- hij zelf kinderbijslag ontvangt voor één of meer van zijn kinderen
- hij ontvoegd is
- hij de leeftijd van 16 jaar heeft bereikt en niet meer bij zijn moeder of de persoon die instaat voor zijn opvoeding woont

Aandachtspunt:

Zie ook thematische fiche 12: inschakelingsuitkeringen.

Ook al kan kinderbijslag worden toegekend voor de periode tussen het einde van de BIT vóór 21 jaar en de toekenning van inschakelingsuitkeringen enkel vanaf 21 jaar indien deze jongeren van minder dan 21 jaar niet de diplomavereiste vervullen, toch gebeurt dit enkel op voorwaarde dat een verlenging van de geldige BIT bestaat voor de toekenning van de kinderbijslag en de voorwaarden van artikel 62, § 5 van de algemene kinderbijslagwet worden nageleefd. Deze toekenning gebeurt echter in geen geval systematisch.

Dit document werd opgesteld met de hulp van de dienst voor administratieve controle van het Federaal agentschap voor de kinderbijslag, FAMIFED. Deze dienst kan telefonisch worden gecontacteerd op 02 237 23 08 of 02 237 21 12 en via e-mail op cecile.delvoye@famifed.be.

⁹ Uittreksel uit een nota van de bemiddelingsdienst van FAMIFED van 16 september 2016 die naar de CEFA's, het IFAPME en de SFPME werd gestuurd.

Thematische fiche 4: Jaarlijkse vakantie

Uittreksel uit de alternerende overeenkomst

Artikel 7: Jaarlijkse vakantie

De leerling moet tussen 1 mei en 31 oktober minstens 3 opeenvolgende weken vakantie nemen, ongeacht het type van vakantie, en de werkgever moet hem die toekennen.

De alternerende leerling heeft vanaf het eerste jaar alternerende opleiding recht op twee soorten jaarlijkse vakantie, waarvoor overleg is gepleegd met de onderneming en de referentiepersoon over de keuze van de datums:

1) De verdiende vakantiedagen worden toegekend op basis van de wettelijke bepalingen ter zake en hun datums worden bepaald op basis van een beslissing van het paritair comité waartoe de onderneming behoort en anders volgens de geldende bepalingen in de onderneming. De leerling kan deze aanvullen door te vragen om in aanmerking te komen voor de reglementering betreffende de Europese vakantie. In het geval van een collectieve sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie is de reglementering van de tijdelijke werkloosheid van toepassing op de alternerende leerlingen na de uitputting van zijn recht op de verdiende vakantiedagen.

2) 4 onbetaalde schoolvakantieweken die tussen 1 januari en 31 december worden vastgelegd in overleg tussen de leerling, de onderneming en de referentiepersoon van de opleidingsoperator.

De betrokken partijen dienen de datums van de schoolvakanties voor een bepaald jaar overeen te komen uiterlijk op 30 april van dat jaar, behoudens andere bepaling vastgelegd in het arbeidsreglement of overeengekomen met de bedrijfsleider of zijn wettelijke vertegenwoordiger.

De leerling moet, ongeacht zijn leeftijd, tussen 1 mei en 31 oktober minstens 3 opeenvolgende weken vakantie nemen, ongeacht het type van vakantie, en de werkgever moet hem die toekennen.

Jaarlijkse betaalde vakantie (JV)

De leerling heeft recht op een aantal betaalde vakantiedagen **op basis van de opleidingen in de onderneming die werden gevolgd in het vorige kalenderjaar in overeenstemming met de wettelijke bepalingen ter zake. De onderneming is verplicht om ze aan de leerling toe te kennen.**

Berekening van het aantal betaalde vakantiedagen

De berekening van het aantal dagen hangt af van het feit of de leerling binnen het arbeiders- of bediendestelsel werkt.

Enkel de dagen die tijdens het vorige kalenderjaar in de onderneming werden gepresteerd, komen in aanmerking.

Sommige inactiviteitsdagen van het vorige kalenderjaar worden echter ook in aanmerking genomen om het aantal betaalde jaarlijkse vakantiedagen te bepalen en het vakantiegeld te berekenen. De betaalde dagen werkonderbreking die zijn onderworpen aan de RSZ (afwezigheden gedekt door de gewaarborgde bezoldiging, feestdagen, ...), worden zodoende gelijkgesteld. Ook de wettelijke vakantiedagen of bijkomende betaalde vakantiedagen, de inhaalrustdagen (ADV), de dagen tijdelijke economische werkloosheid en de periodes na een arbeidsongeval, moederschapsverlof en de eerste 12 maanden ziekteverlof, ... worden gelijkgesteld met gepresteerde werkdagen.

Op het einde van de fiche (deel A) worden ter informatie de berekeningswijze en voorbeelden gegeven.

Betaling van het vakantiegeld

Wat wordt verstaan onder vakantiegeld?

De maandelijkse forfaitaire bezoldiging wordt enkel vakantiegeld genoemd, en een percentage van de maandelijkse brutobezoldiging het dubbele vakantiegeld.

Voor de leerlingen in het "arbeidersstelsel" is het een vakantiefonds dat het bedrag aan de leerling uitbetaalt op basis van de door de onderneming betaalde sociale bijdragen.

De onderneming betaalt dus niets rechtstreeks aan de leerling.

Het brutobedrag van het vakantiegeld komt overeen met 15,38% van de brutovergoedingen aan 108%, die tijdens het vorige jaar werden verdiend. Deze bezoldigingen worden eventueel verhoogd met een fictieve bezoldiging voor de inactiviteitsdagen die worden gelijkgesteld met (dit wil zeggen, die worden beschouwd als) effectieve gepresteerde dagen.

Voor de leerlingen in het "bediendestelsel" betaalt de onderneming het vakantiegeld rechtstreeks aan de leerling. De leerling ontvangt zijn gewone bezoldiging en 92% van zijn brutobezoldiging van de maand waarin de hoofdvakantie wordt opgenomen, naar rato van de tijdens het vorige kalenderjaar gepresteerde maanden (1 maand van de overeenkomst = 1/12 van 92%).

Het zijn de ondernemingen of de vakantiefonds die het aantal betaalde jaarlijkse vakantiedagen en het vakantiegeld berekenen. De sociale secretariaten helpen hun aangesloten ondernemingen.

Door de onderneming te ondernemen stappen

De onderneming moet het dubbel vakantiegeld in één keer uitbetalen op het moment dat de leerling in het bediendestelsel zijn "hoofdvakantie" opneemt, dit wil zeggen ten vroegste 2 mei van het vakantiejaar. Het enkel vakantiegeld wordt dan weer uitbetaald naarmate de vakantiedagen worden opgenomen.

Voor de alternerende leerlingen in het arbeidersstelsel moet de datum van de hoofdvakantie uiterlijk 6 weken van tevoren door de onderneming worden meegedeeld aan het vakantiefonds.

Door de leerling te ondernemen stappen

De leerling moet de datums van zijn betaalde jaarlijkse vakantie aangeven volgens de richtlijnen die door de onderneming onder meer zijn vastgelegd in het arbeidsreglement.

Over het algemeen moet de hoofdvakantie tussen 1 mei en 31 oktober worden opgenomen.

Aanvullende of Europese vakantie

Sinds 2012 kan het aantal gewone vakantiedagen worden vervolledigd met **zogenaamde aanvullende of Europese vakantiedagen** (gecoördineerde wet 1971, art. 17bis en koninklijk besluit 1967, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 19 juni 2012).

De Europese vakantie maakt het mogelijk om tijdens het 1^e jaar van de praktijkopleiding in de onderneming betaalde vakantie op te nemen bij het geheel of gedeeltelijk ontbreken van betaalde wettelijke vakantiedagen die op basis van het vorige kalenderjaar werden verdiend. Dit maakt het eveneens mogelijk om voor de volgende opleidingsjaren, in voorkomend geval, zijn recht te vervolledigen om te komen tot 20 betaalde jaarlijkse vakantiedagen (op basis van de prestaties van het vorige kalenderjaar).

Opgelet: **het gaat hier evenwel om een facultatief recht.**

Om dit recht te doen gelden, dient de leerling een aanvraag te doen:

- "in het bediendestelsel": rechtstreeks bij zijn onderneming, net als voor de gewone vakantie
- "in het arbeidersstelsel": bij het vakantiefonds of de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV)

In tegenstelling tot de gewone wettelijke jaarlijkse vakantiedagen is de onderneming niet verplicht om de "Europese vakantie" te garanderen. Als de leerling geen aanvraag indient, is ze niet verplicht om hem aan zijn recht te herinneren.

Opmerking: de Europese vakantie mag niet worden verward met de jeugdvakantie.

Te vervullen voorwaarden om recht te hebben op Europese vakantie

- Minstens 3 maanden (64 dagen) al dan niet doorlopend en in een of meer ondernemingen hebben gewerkt in hetzelfde kalenderjaar. Deze periode wordt "aanlooperperiode" genoemd.
- De gewone wettelijke vakantiedagen hebben opgebruikt alvorens aanvullende vakantiedagen te kunnen opnemen
- Een activiteit in dienst van één of meerdere werkgevers aanvatten of hervatten

Berekening van het aantal dagen

Het aantal Europese vakantiedagen wordt niet berekend op basis van de in het vorige kalenderjaar uitgevoerde prestaties (zoals voor de wettelijke jaarlijkse vakantiedagen), maar wel op basis van de prestaties van het lopende kalenderjaar.

- Leerling in het "bediendestelsel":
 - Aan het einde van de aanlooperperiode van 3 maanden heeft de leerling recht op 5 dagen Europese vakantie tijdens het lopende kalenderjaar in het 5-dagenstelsel of op 6 dagen in het 6-dagenstelsel. Na deze aanlooperperiode kan hij aanspraak maken op 2 bijkomende dagen per maand waarin hij prestaties heeft uitgevoerd in het 6-dagenstelsel. Aangezien de opleiding in de onderneming deeltijds wordt uitgevoerd, is het aantal Europese vakantiedagen evenredig aan het arbeidsstelsel.
- Leerling in het "bediendestelsel":
 - De berekening gebeurt op basis van het aantal in de onderneming gepresteerde dagen.
 - Zie deel B aan het einde van de fiche.

Betaling van het vakantiegeld "Europese vakantie"

Dit vakantiegeld is de vooruitbetaling van een deel van het gewone vakantiegeld. Voor de Europese vakantiedagen ontvangt de leerling een bedrag dat overeenstemt met zijn gewone bezoldiging, net alsof hij prestaties in de onderneming zou hebben uitgevoerd. Het daaropvolgende jaar **wordt dit bedrag afgetrokken van het vakantiegeld waarop hij normaal recht heeft.**

Dit vakantiegeld wordt op dezelfde manier berekend als het gewone vakantiegeld. Voor de Europese vakantiedagen wordt uitsluitend enkel vakantiegeld toegekend, maar geen dubbel vakantiegeld.

**4 onbetaalde schoolvakantieweken
tussen 1 januari en 31 december**

Deze 4 onbetaalde schoolvakantieweken moeten worden vastgelegd in overleg tussen de leerling, de onderneming en de referentiepersoon van de opleidingsoperator.

De betrokken partijen dienen de datums van de schoolvakanties voor een bepaald jaar overeen te komen uiterlijk op 30 april van dat jaar, behoudens andere bepaling vastgelegd in het arbeidsreglement of overeengekomen met de bedrijfsleider of zijn wettelijke vertegenwoordiger.

De alternerende leerlingen genieten, op het moment dat ze zijn vastgelegd en onvoorwaardelijk, door sectorale bepalingen voorziene inhaalrustdagen (zie thematische fiche 2 "inhaalrustdagen"). Het aantal van deze dagen dat door de onderneming of een sectoraal fonds voor bestaanszekerheid wordt betaald, wordt afgetrokken van het aantal schoolvakantiedagen dat niet wordt vergoed en waarop de leerling aanspraak kan maken.

**Aantal jaarlijkse vakantiedagen en keuze van
de datums. Over welke mogelijkheden
beschikt de leerling?**

De leerling mag zijn jaarlijkse vakantie niet opnemen tijdens de opleidingsdagen in het onderwijs-/opleidingscentrum!

De onderneming of de sector voorziet niet in een sluiting wegens jaarlijkse vakantie:

De leerling heeft het recht om de wettelijke jaarlijkse vakantiedagen op elk moment van het jaar op te nemen, na overleg met zijn onderneming en volgens door deze laatste vastgelegde procedures. Hij ontvangt vakantiegeld, dat wordt berekend in functie van het aantal verdiende dagen en zijn gewone bezoldiging.

Daarnaast kan hij een aanvraag indienen om aanspraak te maken op Europese vakantie om te komen tot 20 dagen (zie supra, toekenningsvoorwaarden). Hij ontvangt vakantiegeld, dat wordt beschouwd als een voorschot op het dubbel vakantiegeld van het volgende jaar.

Hij kan ook tussen 1 januari en 31 december 4 onbetaalde schoolvakantieweken opnemen volgens de bovenstaande bepalingen.

- **In dat geval heeft de leerling de mogelijkheid om maximaal 40 jaarlijkse vakantiedagen op te nemen, waarvan 20 onbetaalde dagen tussen 1 januari en 31 december.
Hij ontvangt het vakantiegeld voor de jaarlijkse vakantie + desgevallend het vervroegd vakantiegeld (vakantiegeld Europese vakantie) voor de wettelijke jaarlijkse vakantie.**
- **De leerling kan ook volledig of deels afzien van de 4 onbetaalde schoolvakantieweken en heeft het recht om de Europese vakantie niet aan te vragen.**
- **Hij ontvangt vakantiegeld voor de wettelijke jaarlijkse vakantiedagen die werden verdiend.**

De onderneming of de sector voorziet in een sluiting wegens jaarlijkse vakantie:

De wettelijke betaalde vakantiedagen moeten tijdens de collectieve sluitingsperiode worden opgenomen.

Desgevallend kunnen de 20 onbetaalde schoolvakantiedagen, in gezamenlijk overleg tussen de leerling, de referentiepersoon en de onderneming, volledig of gedeeltelijk worden geïntegreerd in deze sluitingsperiode.

In dat geval kan de leerling minder dan 40 vakantiedagen opnemen. De sluitingsdagen zullen echter worden gedekt door het vakantiegeld JV en anders door een tijdelijke werkloosheidsuitkering wegens collectieve sluiting + in voorkomend geval door het vakantiegeld "Europese vakantie". De schoolvakantiedagen worden niet vergoed.

Als het aantal verdiende jaarlijkse vakantiedagen hoger is dan het aantal sluitingsdagen, zal het complement van de wettelijke jaarlijkse vakantiedagen op andere momenten van het jaar worden opgenomen in overleg met de onderneming.

Alternerende overeenkomst en studentenovereenkomst

De leerling kan geen studentenovereenkomst sluiten met dezelfde of een andere werkgever tijdens de looptijd van de alternerende overeenkomst, en ook niet tijdens eender welke vakantieperiode.

Tijdens de wettelijke vakantieperiodes of de onbetaalde schoolvakantieweken kan daarentegen wel een arbeidsovereenkomst voor loonarbeid of een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid met een andere werkgever worden gesloten voor zover de geleverde prestaties niet in concurrentie treden met die van de opleidingsonderneming.

Jeugdvakantie

De jeugdvakantie kan enkel worden opgenomen in het jaar dat volgt op de beëindiging van de studies / de opleiding en na aanvang van een arbeidsovereenkomst in loondienst.

Om aanspraak te kunnen maken op jeugdvakantie, moet de leerling zijn opleiding hebben beëindigd, mag hij op 31 december van het vorige jaar de leeftijd van 25 jaar niet hebben bereikt, moet hij het vorige jaar minstens 13 dagen hebben gewerkt in het kader van een arbeidsovereenkomst van 1 maand, moet hij tijdens de aanvraag/de opname van de jeugdvakantie gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst en moet hij alle eventuele wettelijke jaarlijkse vakantiedagen hebben opgebruikt.

De jeugdvakantie kan niet worden gecumuleerd met de Europese vakantie.

Ze wordt dus niet uitvoerig besproken in het vademecum.

Ter informatie:

Deel A: berekening van de wettelijke duur van de jaarlijkse vakantie

De leerling in het arbeidersstelsel

Om de wettelijke duur van de vakantie van een alternerende leerling te bepalen, dient het volgende te worden gedaan:

Stap 1

- Tel voor elke tewerkstellingssituatie tijdens een vakantiedienstjaar (= jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de jaarlijkse vakantie wordt opgenomen) het totaal aantal normale werkelijke arbeidsdagen en gelijkgestelde dagen samen (**A**).
- Zet het resultaat om in een voltijds arbeidersstelsel van vijf dagen per week (**A x 5**).
- Deel dit resultaat door het effectieve arbeidersstelsel (... / **R**) (werkelijk gepresteerde dagen in de onderneming).
- Vermenigvuldig dit resultaat met het gemiddeld aantal uren per week waarin de leerling wordt geacht te werken op basis van zijn overeenkomst (... x **Q**).
- Deel dit vervolgens door het gemiddeld aantal uren per week waarin de voltijdse werknemer wordt geacht te werken (... / **S**).

$(A \times 5/R) \times Q/S$	<p>A = het totaal aantal dagen dat in aanmerking moet worden genomen in het vakantiedienstjaar R = het gemiddeld aantal dagen per week waarin de leerling wordt geacht te werken op basis van zijn overeenkomst (3 of 4 dagen) Q = het gemiddeld aantal uren per week waarin de leerling wordt geacht te werken op basis van zijn overeenkomst S = het gemiddeld aantal uren per week waarin de voltijdse werknemer wordt geacht te werken</p>
-----------------------------	--

Aantal gepresteerde dagen tijdens het vakantiedienstjaar (datums volgens de overeenkomst)	X	$\frac{5}{\text{Wekelijks arbeidersstelsel van de leerling (gepresteerde dagen)}}$	X	$\frac{\text{Aantal gepresteerde uren per week van de leerling}}{\text{Voltijds uurrooster in de onderneming (38)}}$	=	Aantal in aanmerking genomen arbeidsdagen
---	---	--	---	--	---	---

Het resultaat van deze berekening (met 2 decimalen) maakt het mogelijk om het totaal aantal dagen overeenstemmend met een voltijdse betrekking in het kader van een 5-dagenweek te bekomen. Er wordt geen rekening gehouden met de decimalen die kleiner zijn dan 50. Wanneer de decimalen groter zijn dan of gelijk zijn aan 50, wordt er afgerond naar de hogere eenheid.

Stap 2

Op basis van dit resultaat en met behulp van de onderstaande tabel kan het aantal wettelijke vakantiedagen worden bepaald, dat standaard wordt uitgedrukt in een voltijds arbeidssstelsel van 5 dagen per week.

Totaal aantal normale werkelijke arbeidsdagen en gelijkgestelde inactiviteitsdagen				Aantal wettelijke vakantiedagen (standaard uitgedrukt in een voltijds arbeidssstelsel van 5 dagen per week)
	231	en	meer	20
van	221	tot	230	19
van	212	tot	220	18
van	202	tot	211	17
van	192	tot	201	16
van	182	tot	191	15
van	163	tot	181	14
van	154	tot	162	13
van	144	tot	153	12
van	135	tot	143	11
van	125	tot	134	10
van	106	tot	124	9
van	97	tot	105	8
van	87	tot	96	7
van	77	tot	86	6
van	64	tot	76	5
van	48	tot	63	4
van	39	tot	47	3
van	20	tot	38	2
van	10	tot	19	1
van	0	tot	9	0

Bron: artikel 35 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967

Voorbeelden:

- **Pierre heeft 6 maanden gewerkt in een arbeidsregeling van 28 uren per week (4 dagen per week) als leerling in het "arbeidersstelsel":**

➤ **stap 1:** de gegevens omzetten in een voltijds arbeidsstelsel van vijf dagen met de volgende formule:

$$(A \times 5/R) \times Q / S$$

- 6 maanden = 26 weken x 4 (arbeidsregeling) = 104 dagen (A)
- 104 x 5 (= omzetting naar een vijfdagenweek) = 520
- 520 : 4 (= effectief arbeidsstelsel van de tewerkstelling van de leerling, R) = 130
- 130 x 28 (= gemiddeld aantal arbeidsuren van de leerling, Q) = 3.640
- 3.640 : 38 (= gemiddeld aantal arbeidsuren van een voltijdse werknemer, S) = 95,79 dagen

➤ **stap 2:** de tabel raadplegen om het aantal vakantiedagen te bepalen:

- 95,79 afgerond = 96 dagen
- 96 dagen geven recht op 7 vakantiedagen in een voltijds standaardarbeidsstelsel van 5 dagen per week

- **Een jongere heeft een alternerende overeenkomst "arbeider" voor 12 weken in 2015, 3 dagen in de onderneming, 24 uur / arbeidsstelsel van 5 dagen per week:**

$$36 \times \frac{5}{3} \times \frac{24}{38} = 38 \text{ werkdagen in aanmerking genomen voor de tabel}$$

38 dagen geven recht op 2 vakantiedagen in 2016

- **Een jongere heeft een alternerende overeenkomst "arbeider" gedurende het hele jaar, 4 dagen in de onderneming (30 uren) / wekelijkse arbeidsregeling van de voltijdse werknemer: 5 dagen / arbeidsstelsel van 5 dagen**

$$208 \times \frac{5}{4} \times \frac{30}{38} = 205 \text{ in aanmerking genomen arbeidsdagen}$$

205 dagen geven recht op 17 vakantiedagen in 2017

Opgelet: er bestaat een maximale duur voor het aantal wettelijke vakantiedagen!

Het maximaal aantal wettelijke vakantiedagen waarop de leerling recht kan hebben, is vastgesteld op 24 werkdagen of 4 weken vakantie per jaar bij een tewerkstelling in het zesdagenweekstelsel of 4 weken vakantie per jaar in eender welk ander arbeidsstelsel.

Het aantal betrokken dagen wordt teruggebracht op:

Arbeidsstelsel	Maximum aantal vakantiedagen per jaar
6 dagen per week	24 dagen of 4 weken vakantie
5 dagen per week	20
4 dagen per week	16
3 dagen per week	12
2 dagen per week	8
1 dag per week	4

Er wordt steeds rekening gehouden met het feit dat de maximale duur van de vakantie is beperkt tot 4 weken, wat het eindresultaat vormt van de berekening voor een volledig gepresteerd jaar.

Als de leerling was tewerkgesteld bij werkgevers die bij verschillende vakantiefondsen zijn aangesloten, kan deze berekening uitmonden in een aantal vakantiedagen dat hoger is dan 20. Het eindresultaat zal echter steeds tot 4 weken vakantie worden beperkt.

De leerling in het bediendestelsel

De vakantieduur voor de bedienden wordt als volgt berekend:

- 2 (dagen vakantie in het vakantiejaar) x aantal gewerkte en/of gelijkgestelde maanden (in het vakantiedienstjaar) in een arbeidsstelsel van 6 dagen per week
- ander stelsel: aantal vakantiedagen (arbeidsstelsel van 6 dagen per week) x (aantal effectieve werkdagen per week / 6)

Voor een volledig arbeidsjaar, met inbegrip van de effectief gewerkte dagen en de gelijkgestelde perioden, bedraagt de duur van de jaarlijkse vakantie van het volgende kalenderjaar 24 dagen in het arbeidsstelsel van 6 dagen per week, of 20 dagen in het arbeidsstelsel van 5 dagen per week (d.w.z. 4 weken).

Voorbeelden:

- Een jongere heeft een alternerende overeenkomst "bediende" voor 12 weken (= 3 maanden) in 2015, 3 dagen in de onderneming, wat neerkomt op:

$$6 \text{ dagen} \times \frac{3}{6} = \mathbf{3 \text{ vakantiedagen in 2016}}$$

- Een jongere heeft een alternerende overeenkomst "bediende" voor 11 maanden in 2015, 4 dagen in de onderneming / 1 opleidingsdag, wat neerkomt op:

$$22 \times \frac{4}{6} = \mathbf{14,6 \text{ zijnde } 15 \text{ vakantiedagen in 2016}}$$

dagen 6

Deel B: berekening van de Europese vakantie – leerling in een arbeidersstelsel

Werkdagen of gelijkgestelde dagen	Wettelijke vakantiedagen
231 en meer	20
van 221 tot 230	19
van 212 tot 220	18
van 202 tot 211	17
van 192 tot 201	16
van 182 tot 191	15
van 163 tot 181	14
van 154 tot 162	13
van 144 tot 153	12
van 135 tot 143	11
van 125 tot 134	10
van 106 tot 124	9
van 97 tot 105	8
van 87 tot 96	7
van 77 tot 86	6
van 67 (64 voor de Europese vakantie) tot 76	5
van 48 tot 66 (63 voor de Europese vakantie)	4
van 39 tot 47	3
van 20 tot 38	2
van 10 tot 19	1
van 0 tot 9	0

Thematische fiche 5: Nummering en DIMONA-aangifte

Invoering DIMONA – Nummer van de overeenkomst → Toepassing van de nummering van de contracten uitgesteld tot een latere datum

1. Definitie en bepaling

DIMONA (Déclaration Immédiate/Onmiddellijke Aangifte): onmiddellijke aangifte van tewerkstelling in de sociale zekerheid. De werkgevers geven de gegevens over de in- en uitdiensttreding van personeel elektronisch door.

De DIMONA-aangifte wordt uiterlijk vóór het begin van de uitvoering van de alternerende overeenkomst (eerste dag van de opleiding in de onderneming of het centrum) door de onderneming gedaan op de website van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid:
https://www.socialsecurity.be//site_nl/employer/applics/dimona/index.htm

Het nummer van de overeenkomst wordt in het veld "referentie" opgenomen, waarin aan de werkgever wordt verduidelijkt dat hij de nodige informatie kan toevoegen.

Zowel in de beveiligde aangifte als in de niet-beveiligde aangifte kan de werkgever dit veld "referentie" invullen. Tijdens het contact tussen de opleidingsoperator en de directeur of de bedrijfsleider, wordt gevraagd om:

- te verwijzen naar het nummer van de overeenkomst dat u op het document "alternerende overeenkomst" heeft aangebracht
- dit nummer in het vak "uw referentie voor de aangifte" te vermelden

Het gaat hier om een nieuwe bepaling voor de CEFA's die niet van toepassing was in het kader van de socioprofessionele inschakelingsovereenkomsten.

Deze bepalingen zullen op een latere datum van toepassing worden.

2. Stappen van een niet-beveiligde aangifte - Aanbeveling aan de ondernemingen

Op de volgende pagina vindt u een voorbeeld van een DIMONA-aangifte die bedoeld is om een dialoog op gang te brengen met de onderneming door aan te bevelen het nummer van de overeenkomst in het veld "referentie" van stap 5: overzicht van de aangifte te vermelden. Enkel de laatste stap van de invoering van de niet-beveiligde aangifte wordt hier weergegeven. Voor de beveiligde aangifte zou het gaan om stap 6. Het is echter niet mogelijk om de simulatie in het vademecum op te nemen.

3. Nummering van de overeenkomsten (wordt later uitgevoerd)

De netwerken van het IFAPME en de SFPME beschikken al over hun eigen nomenclatuur, die werd gebruikt in het kader van de leer- en stageovereenkomsten. Tot dusver was men niet van plan om de DIMONA-aangifte en de nummering van de overeenkomsten aan elkaar te koppelen.

Voor de CEFA's lijkt het nodig te zijn om een gezamenlijke nomenclatuur uit te werken voor de drie onderwijsnetten.

Op het einde van deze fiche is een tabel opgenomen waarin een overzicht van de nomenclatuur wordt gegeven om de alternerende overeenkomsten te identificeren.

Kolom 1: identificatie van het netwerk

Kolom 2: type van overeenkomst

Momenteel wordt een nomenclatuur overwogen waarmee de alternerende overeenkomst (AO) wordt geïdentificeerd. De mogelijkheid wordt geboden om in de toekomst de industriële leerovereenkomst (IO) te onderscheiden.

Kolom 3: het FASE-nummer

Het gaat om het FASE-nummer van het CEFA dat afhangt van de hoofdvestiging. Er zal dus moeten worden overlegd met de coördinator (coördinatrice) van het CEFA om een opeenvolging van de nummers van de overeenkomsten te bekomen. **De nummering van de CEFA's van de betrokken scholen kan niet los van het hoofd-CEFA gebeuren.**

Kolom: naam van het CEFA

Kolom 5: volgnummer van het CEFA in functie van het criterium "alfabetische volgorde"

Kolom 6: nummer van de overeenkomst bestaande uit 4 cijfers. De overeenkomst met het nummer 200 zal als volgt worden ingeschreven: 0200.

Een nummer van een overeenkomst wordt opgemaakt met 18 tekens. Het maximumaantal tekens bedraagt 20.

Fase 5 van de aangifte: overzicht



Étape 5 : Aperçu de la déclaration

Employeur

N° d'entreprise : **464897838**

N° ONSS : **124595335**

Votre référence pour l'employeur :

Données du travailleur

NISS : **620106-209-47**

Votre référence pour le travailleur :

Détails de la déclaration

Commission paritaire : **Autre - xxx**

Type de travailleur : **Stage de transition - TRI**

Type de déclaration	Date de début	Date de fin	Votre référence pour la déclaration
Dimona IN	15-02-2016	27-05-2016	<input type="text"/>

- A
- 1
- 1:
- 2
- N
- 3
- X
- 4
- 5

Nummering van de overeenkomsten – invoer DIMONA – onderwijs

Netwerk	Type van overeenkomst : AO	FASE	CEFA	Volgnummer van het CEFA	Nummer van de overeenkomst (4 laatste cijfers)
CPEONS					
C		00000	BRUSSEL	01	C-CA-00000-01-0001 tot 9999
C			CHARLEROI (UT)	02	C-CA-00000-02-
C			CHARLEROI (STAD)	03	
C			HOEI	04	
C			HERSTAL	05	
C			LA LOUVIÈRE (prov centre)	06	
C			LEUZE	07	
C			LUIK	08	
C			BERGEN (APM)	09	
C			SINT-GILLIS	10	
C			SERAING	11	
C			TUBEKE	12	
C			VERVIERS	13	
C				19	
CFW					
F	AO	00000	ATH	20	F-CA-00000-20-0001 tot 9999
F			AARLEN	21	F-CA-00000-21-
F			BASTENAKEN	22	
F			BRUSSEL	23	
			DINANT	24	
F			LIBRAMONT	25	
F			MORLANWELZ	26	
F			MOESKROEN	27	
F			NAMEN / SUARLÉE	28	
F			WEZET	29	
SeGEC	AO	00000			
S			ANDERLECHT	30	S-CA-00000-30-0001 tot 9999
S			BASTENAKEN	31	S-CA-00000-31-
S			'S-GRAVENBRAKEL	32	
S			CHARLEROI	33	
S			CONDROZ (Dinant)	34	
S			COUVIN (Des Fagnes)	35	
S			GOSSELIES	36	
S			HOEI	37	
S			ELSENE - SCHAARBEEK	38	
S			LEUZE-EN-HAINAUT	39	
S			LUIK	40	
S			MARCHE	41	
S			BERGEN	42	
S			MOESKROEN	43	
S			NAMEN	44	
S			SERAING (Couronne)	45	
S			TAMINES (Basse-Sambre)	46	
S			VERVIERS	47	
S			VIRTON (Sud Luxembourg)	48	
S			WAVER (Waals-Brabant)	49	

				50	
--	--	--	--	----	--

Thematische fiche 6: Risicoanalyse betreffende de prestaties in de onderneming en voorafgaande medische onderzoeken

Uittreksel uit de alternerende overeenkomst

Artikel 3:

3° De onderneming neemt de nodige voorzorgsmaatregelen om de alternerende leerling te beschermen tegen de eventuele risico's gebonden aan het leren en informeert hem daarvoor over de gevaren en na te leven veiligheidsmaatregelen en overhandigt hem, in voorkomend geval, een beschrijving van die gevaren en maatregelen.

4° De onderneming leidt de alternerende leerling op voor het beroep waarop hij zich voorbereidt met name door het ter beschikking stellen van de hulp, van het gereedschap, rekening houdend met de gewone slijtage ervan, van de grondstoffen, van de werkkledij en de beschermingsuitrustingen, waarbij dit niet beschouwd mag worden als een voordeel in natura.

[...]

17° De onderneming voldoet aan bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, alsmede de verplichtingen uitgevaardigd bij de codex over het welzijn op het werk, bij het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming of de collectieve arbeidsovereenkomsten die toepasselijk zijn op de onderneming, met inbegrip van de tenlasteneming van de voorafgaande medische onderzoeken.

Wanneer de alternerende overeenkomst de hantering van risicomateriaal vereist of deze opleiding buiten de onderneming plaatsvindt, kan de mentor de opleiding van niet meer dan twee leerlingen tegelijk superviseren.

Wat artikel 3, 3° betreft stemt de vermelding "in voorkomend geval" niet overeen met de bepaling van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Artikel 17 van dat koninklijk besluit luidt immers als volgt: "De werkgever geeft (...) alle informatie in verband met de risico's en de preventiemaatregelen (...). Een mondelinge informatie volstaat niet.

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk is van toepassing op:

- alle werknemers en personen die ermee worden gelijkgesteld, **met inbegrip van de jongeren die zijn verbonden door een alternerende overeenkomst** (de wet gebruikt de generieke term "leerovereenkomst")
- de werkgevers en personen die ermee worden gelijkgesteld, namelijk alle personen die werknemers of met werknemers gelijkgestelde personen tewerkstellen, waaronder de alternerende leerlingen; de zelfstandigen die een jongere met een alternerende overeenkomst in dienst hebben, zijn dus ook onderworpen aan deze wet

Van de bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk zijn er een aantal specifiek van toepassing op jongeren op het werk (koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de bescherming van de jongeren op het werk en de wijzigingen ervan).

De te nemen maatregelen om het welzijn op het werk te garanderen en te promoten

De werkgever neemt **de nodige maatregelen om het welzijn op het werk te bevorderen**, en meer bepaald: de veiligheid op het werk, de gezondheid op het werk, de psychosociale aspecten van het werk, de ergonomie, de arbeidshygiëne, de verfraaiing van de werkplaatsen en de genomen maatregelen op het vlak van het milieu voor wat betreft hun invloed op het welzijn op het werk.

Om de passende maatregelen te kunnen nemen, moet de werkgever in zijn onderneming eerst bepalen wat de veiligheid, de fysieke en psychische gezondheid, de ergonomie en de arbeidshygiëne in gevaar kan brengen. Na deze gevaren in kaart te hebben gebracht, moet hij **het risico analyseren** om na te gaan welke schade deze situaties voor de werknemer kunnen veroorzaken. Dit wordt de risicoanalyse genoemd. Deze analyse moet ook rekening houden met de capaciteiten van de individuen. Het in aanmerking nemen van de leeftijd en de ervaring is belangrijk ten aanzien van de leerlingen. Deze risicoanalyse moet minstens één keer per jaar worden herhaald en aangepast, evenals wanneer veranderingen op het vlak van de productie, de werkorganisatie, enz. de risico's wijzigen.

De werkgever dient alle resultaten van de risicoanalyses en alle overwogen preventiemaatregelen voor advies voor te leggen aan het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW). Als er geen comité is, legt hij ze voor aan de vakbondsafvaardiging. Bij het ontbreken van een vakbondsafvaardiging wint hij het advies van de werknemers in.

Bij ontstentenis van een CPBW is de werkgever verplicht om zich aan te sluiten bij de EDPBW (externe dienst voor preventie en bescherming op het werk). Deze dienst kan de werkgever helpen bij de uitvoering van de risicoanalyse.

In overeenstemming met artikel 3, 4° van de alternerende overeenkomst stelt de onderneming de leerling, in functie van het beroep waarvoor hij wordt opgeleid, het volgende ter beschikking:

- hulp (onder meer geleverd door de mentor)
- gereedschap (te vervangen rekening houdend met de gewone slijtage ervan)
- grondstoffen
- de nodige werkkledij en beschermingsuitrusting

De leerling moet handelen als een "goede huisvader", wat wil zeggen dat hij het ter beschikking gestelde gereedschap en materiaal dient te respecteren. Hij dient zijn mentor op de hoogte te brengen van elke vastgestelde beschadiging, elk verlies, ... en mag het gereedschap en het materiaal niet gebruiken voor andere doeleinden dan degene die zijn vastgelegd in het kader van zijn alternerende opleiding.

Het gereedschap, het materiaal en de kledij blijven eigendom van de onderneming en dienen aan het einde van de alternerende overeenkomst onmiddellijk aan de mentor of de bedrijfsleider te worden teruggegeven.

Werken die verboden zijn voor jongeren *(op grond van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de bescherming van de jongeren op het werk, afdeling III)*

Om de veiligheid en de gezondheid van de leerlingen te beschermen, moet de onderneming - naast preventiemaatregelen - het verbod naleven om jongeren werkzaamheden te laten verrichten die als gevaarlijk worden beschouwd. Zodoende is het verboden om leerlingen werken te laten uitvoeren die zij, objectief gezien, lichamelijk of psychisch niet aankunnen of waarbij de leerling wordt blootgesteld aan:

- giftige of kankerverwekkende stoffen, stoffen die erfelijke genetische veranderingen veroorzaken, stoffen die tijdens de zwangerschap schadelijke gevolgen hebben voor de foetus of die voor de mens anderszins een schadelijke chronische werking hebben
- ioniserende straling

- extreme koude of hitte, of aan lawaai of trillingen
- risicofactoren voor ongevallen waarvan kan worden vermoed dat jongeren, doordat ze nog niet veel inzicht hebben in veiligheid of onervaren of onvoldoende opgeleid zijn, deze meestal niet kunnen identificeren of voorkomen

In de bijlage van het koninklijk besluit is een niet-limitatieve lijst van agentia, procedés en werkzaamheden en plaatsen opgenomen waarvoor dit verbod steeds van toepassing is (*zie bijlage aan het einde van de fiche*).

Dit verbod kan worden opgeheven **als alle onderstaande voorwaarden worden nageleefd**:

- het gaat om een activiteit, een tewerkstelling of een aanwezigheid **die onontbeerlijk is voor hun beroepsopleiding**
- de werkgever vergewist zich ervan dat **de preventiemaatregelen** die zijn vastgelegd op basis van de risicoanalyse (zie hiervoor) **effectief worden toegepast en gecontroleerd** door een lid van de hiërarchische lijn, aangewezen door deze werkgever (een opzichter, een ploegbaas of diensthoofd of de werkgever zelf in het geval van een zeer kleine onderneming).
De werkgever ziet erop toe dat de leerling bij deze werken en in deze situaties steeds **wordt vergezeld van een ervaren werknemer** (de aangestelde mentor).

Het toezicht op de gezondheid

Vóór het begin van de praktijkopleiding in de onderneming moet de onderneming alle leerlingen van minder dan 18 jaar onderwerpen aan een **voorafgaande gezondheidsbeoordeling**.

De voorafgaande gezondheidsbeoordeling is ook verplicht, ongeacht hun leeftijd, voor de leerlingen die nachtarbeid verrichten en voor degene die normaal verboden werken uitvoeren, maar die toch de toestemming kregen omdat ze nodig zijn voor de beroepsopleiding en ze beantwoorden aan de hiervoor vermelde voorwaarden (zie niet-exhaustieve lijst in de bijlage).

De leerlingen die aan deze voorafgaande gezondheidsbeoordeling worden onderworpen, worden (in principe jaarlijks) ook aan een **periodieke gezondheidsbeoordeling** onderworpen.

Bovendien worden alle leerlingen, ongeacht hun leeftijd, die een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid of een activiteit met welbepaald risico uitvoeren (in de zin van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers) ook aan een voorafgaand en periodiek gezondheidstoezicht onderworpen. Dit gezondheidstoezicht wordt gepast geacht in die zin dat het medisch onderzoek rekening moet houden met hun grotere kwetsbaarheid of gevoeligheid, hun gebrek aan ervaring, hun verschillende ontwikkeling, om bijzondere beschermingsmaatregelen te kunnen overwegen.

Deze voorafgaande en periodieke gezondheidsbeoordelingen worden uitgevoerd door een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. De kosten zijn voor rekening van de werkgever.

Op grond van de gezondheidsbeoordeling kan de arbeidsgeneesheer aanpassingen aan de werkpost of van de functie voorstellen ter bescherming van de leerling.

Specifieke risico's en bescherming van de zwangere vrouw en alternerende leerlinge

Zodra de leerlinge weet dat ze zwanger is, dient ze haar werkgever hiervan op de hoogte te brengen zodat hij specifieke maatregelen kan treffen ter bescherming van de gezondheid en de veiligheid. Deze maatregelen worden vooraf bepaald op basis van de risicoanalyse.

Deze analyse moet betrekking hebben op alle risico's die een impact kunnen hebben op de gezondheid en de veiligheid van de leerlinge die zwanger is of borstvoeding geeft en van haar kind. De reglementering geeft een niet-limitatieve lijst van de risico's die door de werkgever moeten worden beoordeeld. Het gaat onder meer om risico's in verband met fysische agentia (schokken, trillingen, straling, ...) en biologische agentia.

Als de werkgever of de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een risico vaststelt voor de veiligheid en de gezondheid van de leerlinge of die van haar kind, moet de werkgever maatregelen nemen. Deze maatregelen worden voorgesteld door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en bestaan uit:

- een tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de risicogebonden werktijden van de leerlinge
- indien dit niet mogelijk is of voor de werkgever om gegronde redenen niet haalbaar is, moet hij ervoor zorgen dat de leerlinge andere arbeid kan verrichten die in haar toestand wél toelaatbaar is
- wanneer ook dat niet mogelijk is, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst. Dit stemt overeen met een werkverwijdering (profylactisch verlof) – zie thematische fiche 10.

Werkverbod

Het is verboden om de zwangere leerlinge te laten werken wanneer het risico bestaat dat ze wordt blootgesteld aan de volgende werkomstandigheden en agentia:

- fysische agentia: manueel hanteren van lasten gedurende de laatste 3 maanden van de zwangerschap, warme omgevingen van meer dan 30 graden, ioniserende straling
- biologische agentia: bepaalde bacteriën, virussen (waaronder hepatitis B, cytomegalovirus, rubella, HIV, ...) en parasieten (toxoplasmose). Het risico is niet aanwezig als wordt aangetoond dat de zwangere leerlinge door vaccinatie voldoende tegen deze agentia is beschermd.
- diverse gevaarlijke chemische agentia (waaronder lood en loodderivaten, arseenverbindingen)
- arbeidsomstandigheden: handenarbeid bij grondwerk, op- en uitgravingswerken, handenarbeid uitgevoerd in persluchtcaissons en ondergrondse werkzaamheden in mijnen

De zwangere vrouw mag geen overuren presteren. Ze heeft het recht om tijdens de werkuren afwezig te zijn om naar een prenatale raadpleging te gaan. Daartoe dient ze de onderneming vooraf op de hoogte te brengen van haar afwezigheid en een medisch getuigschrift voor te leggen waarmee ze bewijst dat ze bij de dokter op raadpleging was.

Onthaal en begeleiding inzake welzijn op het werk

De werkgever neemt de gepaste maatregelen om het onthaal van elke werknemer - en dus ook de alternerende leerling - te organiseren. Hij geeft alle informatie in verband met de risico's en de preventiemaatregelen op alle niveaus zodat zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van de andere werknemers bij de uitvoering van de taken worden beschermd.

De werkgever verschaft de nodige informatie over de noodprocedures, met inbegrip van de maatregelen die moeten worden genomen in geval van situaties van ernstig en onmiddellijk gevaar en met betrekking tot de eerste hulp, de brandbestrijding en de evacuatie van de werknemers.

De werkgever informeert de werknemers over de opdrachten en taken van de interne en/of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, en van de verschillende preventieadviseurs. Hij vermeldt op een voor de werknemers gemakkelijk toegankelijke plaats de namen en de contactgegevens van de preventieadviseurs die bevoegd zijn voor arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde en de psychosociale aspecten.

De werkgever zorgt ervoor dat iedere werknemer een voldoende en aangepaste opleiding in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk krijgt die speciaal gericht is op zijn werkpost of functie. Deze opleiding moet zijn aangepast aan de ontwikkeling van de risico's en aan het ontstaan van nieuwe risico's en wordt indien nodig op gezette tijden herhaald.

Door de EDPBW (externe dienst voor preventie en bescherming op het werk) te verrichten prestaties waarop de werkgever recht heeft

(geval voor kleine ondernemingen en/of waarvan de activiteiten geen hoog risico inhouden)

Ondernemingen met minder dan 20 werknemers en grotere bedrijven waar de risico's voor de veiligheid en de gezondheid op het werk matig zijn (bv. bouw- of houtbedrijf met minder dan 50 werknemers), moeten geen preventieadviseur met een lange opleiding van niveau I of II in dienst hebben. Na de betaling van een minimale forfaitaire bijdrage hebben de werkgevers van deze bedrijven recht op de hierna opgesomde algemene prestaties van hun externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (EDPBW).

Veel werkgevers die alternerende leerlingen tewerkstellen, behoren wellicht tot die categorie. Het zou nuttig kunnen zijn om met de externe diensten te bekijken op welke manier zij deze werkgevers ertoe zouden kunnen aanzetten om aan preventie te doen, in het bijzonder ten opzichte van de jongeren. Daarnaast zou het ook interessant kunnen zijn om samen met hen te bespreken welke initiatieven er zouden kunnen worden genomen in het kader van deze tegen betaling van een bijdrage verschuldigde prestaties.

Door de EDPBW geleverde prestaties

- 1° het actief meewerken aan het opstarten, uitvoeren en updaten van de risicoanalyse
 - 2° het voorstellen van de preventiemaatregelen die moeten worden genomen op basis van de risicoanalyse
 - 3° het uitvoeren van de volgende preventieve handelingen in het kader van het gezondheidstoezicht:
 - a) de voorafgaande en periodieke gezondheidsbeoordelingen
 - b) de spontane raadplegingen
 - c) de onderzoeken bij werkhervatting
 - d) de bezoeken voorafgaand aan de werkhervatting
 - e) het voortgezet gezondheidstoezicht
 - f) de onderzoeken in het kader van de moederschapsbescherming
 - 4° het organiseren van een inzagerecht in het gezondheidsdossier
 - 5° het meewerken aan de analyse en het voorstellen van preventiemaatregelen inzake beeldschermwerk
 - 6° het meewerken aan de opleiding in verband met voedselhygiëne en aan de analyse van de risico's inzake contact met voedingswaren
 - 7° het bijwonen van de vergaderingen van het comité voor preventie en bescherming op het werk
 - 8° het verlenen van bijstand naar aanleiding van een ernstig arbeidsongeval (met een maximum van 5 prestatie-uren), zodra de externe dienst hiervan kennis heeft, en meer bepaald het voorstellen van bewarende maatregelen en het uitvoeren van de onderzoeken van ernstige arbeidsongevallen
 - 9° het uitvoeren van de opdrachten van de preventieadviseur betreffende de psychosociale aspecten die voortvloeien uit de behandeling van de individuele vraag tot psychosociale interventie, met uitzondering van de prestaties in het kader van de formele psychosociale interventie die volgen op de bekendmaking van de identiteit van de verzoeker aan de werkgever
 - 10° het verrichten van een onderzoek van de arbeidsplaatsen en van de werkposten
 - 11° het afleveren, binnen 5 jaar na de datum van aansluiting, van een gemotiveerd beleidsadvies over het preventiebeleid van de werkgever
 - 12° het online beschikbaar houden van een inventaris van de bij de werkgever uitgevoerde prestaties
-

GEGEVENS VAN DE EXTERNE DIENSTEN VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK (EDPBW)
(erkend voor het Franstalige deel van het land)

- **ATTENTIA preventie en bescherming vzw**
Adres: Keizer Karellaan 584/, 1082 SINT-AGATHA-BERCHEM
Tel.: 02 523 74 67 - **Fax:** 02 523 73 03
info.prev@attentia.be
<http://www.attentia.be>
- **CESI vzw**
Adres: Konrad Adenauerlaan 8, 1200 SINT-LAMBRECHTS-WOLUWE
Tel.: 02 771 00 25 - **Fax:** 02 770 00 63
brussel@cesi.be
<http://www.cesi.be>
- **IDEWE vzw**
Adres voor het Franstalige deel:
Chaussée de Liège 140-142, 5100 Namen-Jambes
Tel.: 081 32 10 40 - **Fax:** 081 30 13 71
namur@idewe.be
<http://www.idewe.be>
- **MENSURA vzw**
Adres: Zaterdagplein 1, 1000 BRUSSEL
Tel.: 02 549 71 00 - **Fax:** 02 223 52 50
info.edpb@mensura.be
<http://www.mensura.be>
Regionale zetels:
Rue des Allies 1, 6800 LIBRAMONT – **Tel.:** 061 27 57 57
Aeropole, Rue Antoine de Saint- Exupéry 8, 6041 GOSSELIES – **Tel.** 071 73 34 00
- **PROVIKMO vzw**
Adres: Koningsstraat 75/3, 1000 BRUSSEL
info@provikmo.be
<http://www.provikmo.be>
Administratieve zetel Wallonië: Place des Jardins de Baseilles 40, 5101 ERPENT - **Tel.:** 087 22 51 41 - **Fax:** 087 22 77 67
- **SECUREX**
Adres: Tervurenlaan 43, 1040 ETTERBEEK
Tel.: 02 729 93 32 - **Fax:** 02 729 95 04
sep@securex.be
<http://www.securex.be>
- **SPMT-ARISTA, Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk vzw**
Adres: Koningsstraat 196, 1000 BRUSSEL
Tel.: 02 533 74 11 - **Fax:** 02 538 79 32

info@smt-arista.be
<http://www.smt-arista.be>

Bijlage: Niet-limitatieve lijst van agentia, procedés en werkzaamheden en plaatsen die leiden tot een werkverbod voor de leerlingen

A. Agentia

1. Fysische agentia

- a) Ioniserende straling
- b) Werk in een omgeving met overdruk, zoals bijvoorbeeld in hogedrukruimten of bij diepzeeduiken

2. Biologische agentia

Biologische agentia van de groepen 3 en 4 in de zin van artikel 4 van het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan biologische agentia op het werk

3. Chemische agentia

a) Stoffen en mengsels die voldoen aan de criteria voor indeling in één of meerdere van de volgende gevarenklassen en gevarencategorieën met één of meerdere van de volgende gevarenaanduidingen, zoals bedoeld in Verordening (EG) nr. 1272/2008 betreffende de indeling, etikettering en verpakking van stoffen en mengsels:

- acute toxiciteit, categorie 1, 2 of 3 (H300, H310, H330, H301, H311, H331)
- huidcorrosie, categorie 1A, 1B of 1C (H314)
- ontvlambare gassen, categorie 1 of 2 (H220, H221)
- ontvlambare aërosolen, categorie 1 (H222)
- ontvlambare vloeistoffen, categorie 1 of 2 (H224, H225)
- ontplofbare stoffen, categorieën "instabiele ontplofbare stof" of ontplofbare stoffen van de subklassen 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 (H200, H201, H202, H203, H204, H205)
- zelfontledende stoffen en mengsels, type A, B, C of D (H240, H241, H242)
- organische peroxiden, type A of B (H240, H241)
- specifieke doelorgaantoxiciteit na eenmalige blootstelling, categorie 1 of 2 (H370, H371)
- specifieke doelorgaantoxiciteit na herhaalde blootstelling, categorie 1 of 2 (H372, H373)
- inhalatieallergeen, categorie 1, subcategorie 1A of 1B (H334)
- huidallergeen, categorie 1, subcategorie 1A of 1B (H317)
- kankerverwekkendheid, categorie 1A, 1B of 2 (H350, H350i, H351)
- mutageniteit in geslachtscellen, categorie 1A, 1B of 2 (H340, H341)
- voortplantingstoxiciteit, categorie 1A of 1B of 2 (H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360D, H360Df, H361)
- ernstig oogletsel (H318)

b) en c) *worden opgeheven (6)*

d) Stoffen en mengsels bedoeld in het koninklijk besluit van 2 december 1993 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan kankerverwekkende en mutagene agentia op het werk

e) - gesmolten lood en loodlegeringen, met uitzondering van soldeersel

- stof van lood en van loodverbindingen aangewend in fabrieken en reparatiewerkplaatsen voor loodaccumulatoren
- loodhoudende verfstoffen aangebracht met het pistool of door middel van elektrostatische procedés
- kwik of kwikverbindingen
- koolstofdissulfide
- arseenverbindingen
- fluor en zijn verbindingen
- benzeen
- tetrachloorkoolstof, 1,1,2,2-tetrachloorethaan en pentachloorethaan

B. Procedés en werkzaamheden

1. Vervaardiging, gebruik, distributie met het oog op het gebruik, de opslag en het vervoer van springstoffen of van projectielen, ontstekingsmiddelen of diverse voorwerpen die springstoffen bevatten

2. Arbeid in persluchtcaissons en onder overdruk

3. Werk waarbij gebruik wordt gemaakt van apparaten voor de vervaardiging, de opslag of het vullen van reservoirs met ontvlambare vloeistoffen en met samengeperste gassen, vloeibare of opgeloste gassen; alle werkzaamheden die een ernstige brand of zware ontploffingen kunnen veroorzaken

4. Grond- en stutwerken bij uitgravingen van meer dan 2 m diep waarvan de breedte op halve diepte kleiner is dan de diepte; werken die instortingen kunnen veroorzaken
5. Besturen van graafwerktuigen en -machines
6. Besturen van machines voor het heien van palen
7. Besturen van hefwerktuigen en het geleiden van de bestuurders ervan met signalen
8. Slopen van gebouwen
9. Oprichten en afbreken van steigers
10. Las- of snijwerk met de elektrische boog of met de brander in tanks
11. Gebruik van schiethamers
12. Onderhoud, reiniging en herstel van hoogspanningsinstallaties in transformatorhuisjes; werken met gevaren op het gebied van hoogspanningselektriciteit
13. Laden en lossen van schepen
14. Snoeien en vellen van hoogstammige bomen en behandelen van rondhout
15. Bedienen, in metaalbedrijven, van fabricage- en transportinrichtingen die grote risico's kunnen vormen voor de veiligheid van het personeel, zoals hoogovens, smeltovens, convertoren en gietijzermengers, smeltpannen, warmwalsen; bedienen van coalcars, cokecars en uithaalmachines in cokesfabrieken
16. Arbeid met gevaarlijke machines, behalve wanneer de machine vast is voorzien van afdoende beschermingsinrichtingen die onafhankelijk werken van de bediener.
Worden als gevaarlijke machines beschouwd:
 - de volgende houtbewerkingsmachines: cirkelzagen, lintzagen, vlakbanken, vandiktebanken, frezen, pennenbanken, kettingfrezen, gecombineerde machines
 - de volgende leerlooierijmachines: walsmachines, pers- en schaafmachines, machines voor het gladschuren, karrewalsen, stolmachines en vacuümdroogmachines
 - de volgende metaalpersen: schroefpersen met wrijvingskoppeling, excenterpersen met mechanische, pneumatische of hydraulische koppeling, hydraulische persen
 - de persen voor het vormen van plastische stoffen
 - de mechanisch bewogen metaalscharen en snijmachines
 - de valhamers
- [17. Procedés en werkzaamheden bedoeld in het koninklijk besluit van 2 december 1993 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan kankerverwekkende en mutagene agentia op het werk (6)]
18. Werkzaamheden met wilde of giftige dieren
19. Schilderwerken waarbij gebruik wordt gemaakt van loodwit, loodsulfaat of enig product dat die pigmenten bevat, indien het loodgehalte groter is dan 2 gewichtsprocent berekend in metallische toestand
20. Werken aan of met kuipen, bassins, reservoirs, korfflessen of buikflessen die chemische agentia bevatten, bedoeld in punt A.3.
21. Werken met een door machines bepaald werktempo en met prestatiebeloning

C. Plaatsen

1. Plaatsen waar werkzaamheden worden verricht die ernstige branden of ontploffingen kunnen veroorzaken, zoals:
 - de vervaardiging van vloeibare zuurstof en waterstof
 - de vervaardiging van collodion, celluloid, ontvlambare gassen en vloeistoffen
 - de destillatie en raffinage van koolwaterstoffen voortkomende uit petroleum en steenkool
 - het vullen van verplaatsbare recipiënten met samengeperste gassen, vloeibare of opgeloste gassen andere dan lucht, onder een druk van meer dan 1 kg/cm²
2. de lokalen bestemd voor de autopsiediensten
 - de plaatsen in de vilbeluiken waar kadavers en krenge worden behandeld en bewerkt
 - de lokalen waar dieren worden geslacht
 - de lokalen waar werkzaamheden worden verricht die een risico inhouden van contact met cyaanwaterstofzuur of met elke stof die dit zuur kan vrijmaken
 - de lokalen of bouwplaatsen waar door werkzaamheden of werken asbestvezels kunnen worden vrijgemaakt

Thematische fiche 7: Arbeidsongevallen

Uittreksel uit de alternerende overeenkomst

Artikel 3: Verplichtingen van de onderneming

15° De onderneming [...] sluit een verzekeringspolis bij een erkende verzekeringsmaatschappij of een erkende verzekeringskas die de alternerende leerling dezelfde voordelen en dezelfde dekking in rechtstreeks verband met het beroep dat het voorwerp uitmaakt van de opleiding, als elke werknemer van de onderneming garandeert, overeenkomstig de wet van 10 april 1971 op de arbeidsongevallen, geeft de ongevallen aan, en meer in het algemeen, leeft het geheel van zijn verplichtingen na; die verzekering dekt ook de ongevallen op de weg naar de onderneming en bij de opleidingsoperator alsmede de ongevallen tijdens de opleidingsactiviteiten georganiseerd zowel door het opleidings- of onderwijscentrum alsook door de onderneming.

Elke werkgever die personeel tewerkstelt is, ongeacht het statuut van de werknemer, **verplicht om een arbeidsongevallenverzekering (wetsverzekering) af te sluiten** bij een verzekeringsmaatschappij die gemachtigd is om arbeidsongevallen in België te verzekeren. De werkgever is daartoe verplicht ongeacht de dagelijkse en/of wekelijkse duur van de arbeidsprestaties.

De werkgever die geen verzekering heeft afgesloten, wordt ambtshalve aangesloten bij het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO). Het Fonds heeft onder meer als opdracht om:

- de schadeloosstelling inzake de arbeidsongevallen aan het slachtoffer of zijn rechthebbenden toe te kennen wanneer de werkgever geen verzekering heeft aangegaan
- de schadeloosstelling aan het slachtoffer of zijn rechthebbenden toe te kennen wanneer de verzekeraar in gebreke blijft bij het nakomen van zijn verplichtingen inzake de schadeloosstelling van de leerling

Het Fonds heeft een louter aanvullende rol en komt in dat geval enkel tussen bij wijze van garantie. Het zal bij de werkgever alle aan het slachtoffer of zijn rechthebbenden gestorte schadeloosstellingen terugvorderen.

De arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 is van toepassing op de alternerende leerlingen.

De bedrijfsleider is verplicht om een verzekering af te sluiten die de leerling dekt:

- tijdens de opleidingsuren in de onderneming en tijdens de uren waarop de alternerende leerling lessen in de onderwijs-/opleidingscentra volgt, aan evaluaties deelneemt en examens aflegt
- tijdens de trajecten:
 - van zijn woonplaats naar de onderneming of het onderwijs-/opleidingscentrum en omgekeerd
 - van de onderneming naar het onderwijs-/opleidingscentrum en omgekeerd

Wat is een arbeidsongeval?

- Ongeval dat zich heeft voorgedaan tijdens en door het feit van de uitvoering van de alternerende overeenkomst
Om als slachtoffer van een arbeidsongeval te worden erkend, moet de belanghebbende 3 zaken bewijzen:
 - het gaat om een plotselinge gebeurtenis
 - er is sprake van een letsel
 - het ongeval heeft zich tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voorgedaan
- Ongeval dat zich heeft voorgedaan op weg naar de onderneming en bij de onderwijs-/opleidingsoperator
Er moet aan 3 voorwaarden zijn voldaan:
 - het gaat om een plotselinge gebeurtenis
 - er is sprake van een letsel
 - het ongeval heeft zich voorgedaan op de normale weg naar de onderneming en bij de onderwijs-/opleidingsoperator

Opmerking: er bestaat een vermoedelijk verband tussen het letsel en de plotselinge gebeurtenis. Dit betekent dat de leerling het bewijs van het oorzakelijk verband niet dient te leveren.

Hoe aangifte doen van het ongeval?

- De onderneming moet het ongeval binnen 8 dagen aangeven bij de verzekeringsmaatschappij. Ze kan niet weigeren om een aangifte te doen, omdat volgens haar de feiten geen arbeidsongeval zijn, geen gevolgen hebben, ...
- Ook de leerling kan de aangifte bij de verzekeringsmaatschappij doen, en dit zo snel mogelijk wanneer de onderneming in gebreke blijkt.
- Als het ongeval zich voordoet op weg naar de onderneming, worden de gegevens om de aangifte van het ongeval in te vullen zo snel mogelijk door de leerling bezorgd.
- Als het ongeval zich voordoet bij de opleidingsoperator, brengt deze laatste de onderneming hiervan onmiddellijk op de hoogte en deelt haar de gegevens mee om de aangifte van het ongeval te kunnen invullen.

Aanbevelingen voor de leerlingen

1. De werkgever, de mentor en de referentiepersoon op de hoogte brengen van het ongeval
Het slachtoffer van een arbeidsongeval moet zijn werkgever (of vertegenwoordiger ervan) en de mentor onmiddellijk op de hoogte brengen. Hij licht ook zijn referentiepersoon in, zelfs als het ongeval geen stopzetting van het werk veroorzaakt en het om een licht ongeval gaat (een lichte verwonding kan slecht evolueren).
Hij moet van bij het begin een juiste, precieze en coherente beschrijving van de omstandigheden van het ongeval geven en mag ze nadien niet aanpassen.

Als de werkgever voorstelt om de aangifte mee te ondertekenen, moet hij nagaan of de beschrijving van de feiten correct is.

2. Een beroep doen op getuigen

Van de rechtstreekse getuigen (zij die het ongeval hebben zien gebeuren) en de onrechtstreekse getuigen (zij die het ongeval niet hebben zien gebeuren, maar met wie het slachtoffer er net na over heeft gesproken, zoals collega's, de rechtstreekse verantwoordelijke) van het ongeval moet de naam en het adres (als ze niet deel uitmaken van de onderneming) worden gevraagd. Deze gegevens moeten vervolgens aan de werkgever worden meegedeeld.

3. De letsels laten vaststellen

Het slachtoffer moet zo snel mogelijk naar de medische of ziekenhuisdienst gaan die in het arbeidsreglement wordt vermeld, of anders naar het dichtstbijzijnde ziekenhuis of de behandelende arts.

Hij moet aan de werkgever het medisch attest bezorgen (en er een kopie van bewaren), dat bij de aangifte van het ongeval moet worden gevoegd.

Voor de zekerheid moet, in geval van arbeidsongeschiktheid, een medisch attest naar de adviserende geneesheer van het ziekenfonds van het slachtoffer worden gestuurd om de continuïteit van zijn inkomen te garanderen.

4. Nagaan of de werkgever het ongeval aan de verzekering heeft aangegeven

De werkgever moet het ongeval binnen 8 dagen aan zijn verzekeraar aangeven.

Als hij dit niet doet (weigering of nalatigheid), kan het slachtoffer het ongeval zelf aangeven bij de verzekeraar AO of bij het Fonds voor Arbeidsongevallen indien hij vreest dat hij niet is verzekerd. In die gevallen is de termijn van 8 werkdagen niet van toepassing (*opmerking: maximale termijn van 3 jaar vanaf de datum van het ongeval*).

5. De richtlijnen van de verzekeraar opvolgen

De verzekeraar (*en niet de werkgever*) beslist of het om een arbeidsongeval gaat.

De verzekeraar beschikt over een termijn van 30 dagen na de ontvangst van de aangifte van het ongeval om zijn beslissing mee te delen.

Als hij het ongeval erkent, deelt hij aan het slachtoffer de stappen mee die deze laatste dient te ondernemen om zijn medische kosten terugbetaald te krijgen en betaalt hij de vergoedingen uit waarop hij recht heeft (ter herinnering, de eerste 7 kalenderdagen worden door de werkgever betaald).

Als de verzekeraar weigert om het arbeidsongeval te erkennen, moet hij deze weigering schriftelijk aan het slachtoffer en het Fonds voor Arbeidsongevallen meedelen.

6. Mogelijkheid om in beroep te gaan als de verzekeraar het arbeidsongeval niet erkent

Als de verzekeraar weigert om tussen te komen, moet hij dit schriftelijk meedelen aan:

- de werkgever
- het Fonds voor Arbeidsongevallen, dat een onderzoek kan instellen
- het ziekenfonds van het slachtoffer; deze stap van de verzekeraar stemt overeen met de indiening van een medisch attest voor de betaling van de ziekenfondsvergoedingen

Bij een weigering van de verzekeraar kan er beroep worden aangetekend bij de Arbeidsrechtbank.

7. Bepaalde stappen ondernemen indien de beslissing op zich laat wachten

Als de verzekeraar er lang over doet om een beslissing te nemen (onder meer bij een geschil), kan het slachtoffer zelf een getuigschrift bij het ziekenfonds indienen om een zekere continuïteit van zijn inkomen te garanderen.

Als de verzekeraar het ongeval erkent, zal hij het ziekenfonds eerst de bedragen terugbetalen die het heeft voorgesloten.

Ter herinnering: de verzekeraar beschikt over een termijn van 30 dagen na de ontvangst van de aangifte van het ongeval om zijn beslissing aan het slachtoffer mee te delen.

8. Bij een licht ongeval nagaan of het in het EHBO-register is opgenomen

De lichte arbeidsongevallen (zonder arbeidsongeschiktheid en waarvoor de tussenkomst van een dokter niet nodig was) moeten worden opgenomen in het EHBO-register van de onderneming.

Doel: over de nodige informatie beschikken om het arbeidsongeval alsnog te kunnen aangeven in geval van een verergering.

Bovendien is deze informatie belangrijk voor het voorkomen van ongevallen.

Waaruit bestaat de vergoeding?

Ze omvat:

- de terugbetaling van de kosten van de geneeskundige verzorging
- de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen
- de uitkeringen bij een overlijden

Terugbetaling van de kosten van de geneeskundige verzorging

De leerling die wordt getroffen door een arbeidsongeval, heeft, ten laste van de verzekeraar, recht op de volledige terugbetaling van de kosten van de geneeskundige verzorging (zonder remgeld), evenwel met inachtneming van de door de reglementering opgelegde tarieven.

Prothesen en orthopedische toestellen worden ook terugbetaald.

Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen tijdelijke arbeidsongeschiktheid en blijvende arbeidsongeschiktheid.

Hoeveel bedraagt de uitkering voor een tijdelijke arbeidsongeschiktheid?

- De onderneming moet aan de leerling zijn volledige forfaitaire bezoldiging betalen gedurende de eerste 7 **kalenderdagen** afwezigheid.
- Vanaf de 8^e dag zal de uitkering door de verzekeringsmaatschappij van de onderneming worden gestort.

Om de gewaarborgde bezoldiging te ontvangen, moet de leerling in de eerste plaats:

- de bedrijfsleider onmiddellijk op de hoogte brengen van het ongeval (ongeacht de wijze waarop dit wordt gedaan). Als hij deze verplichting niet naleeft, kan de bedrijfsleider weigeren om de gewaarborgde bezoldiging te betalen. In geval van een geschil dient de leerling het bewijs van deze kennisgeving te bezorgen.
- een wettelijke rechtvaardiging van zijn afwezigheid wegens arbeidsongeval bezorgen of opsturen

Hoeveel bedraagt de door de verzekeringskas gestorte uitkering?

- **Voor de minderjarige leerlingen:**

Het gaat om een dagvergoeding die wordt berekend in functie van de reële bezoldigingen. De dagvergoeding wordt betaald voor elk dag arbeidsongeschiktheid, met inbegrip van weekends en gewone inactiviteitsdagen (bv. feestdagen), zijnde per maand:

$$\frac{\text{basisloon} \times \text{aantal kalenderdagen arbeidsongeschiktheid}}{90\%}$$

- **Voor de meerderjarige leerlingen:**

Het basisbedrag voor de berekening van de dagvergoeding houdt rekening met de gemiddelde bezoldiging van een meerderjarige werknemer die de leerling op meerderjarige leeftijd of na de beëindiging van zijn alternerende overeenkomst zou ontvangen, zijnde per maand:

$$\frac{\text{gemiddeld loon van een meerderjarige werknemer} \times \text{aantal kalenderdagen arbeidsongeschiktheid}}{90\%}$$

Hoeveel bedraagt de uitkering voor een blijvende arbeidsongeschiktheid?

Indien de arbeidsongeschiktheid blijvend is of wordt, wordt de dagvergoeding vanaf de dag waarop de arbeidsongeschiktheid een blijvend karakter vertoont (dit wil zeggen de consolidatie: er is sprake van een consolidatie wanneer de door het ongeval veroorzaakte letsels genezen zijn of definitief zijn gestabiliseerd), vervangen door een maandelijks uitkering van 100%, die wordt berekend volgens het basisloon dat de leerling zou hebben verdiend als hij in het kader van een arbeidsovereenkomst zou zijn aangeworven en volgens de graad van de arbeidsongeschiktheid.

Binnen 3 jaar na de consolidatiedatum kan het slachtoffer de herziening van de jaarlijkse uitkering vragen. Na het verstrijken van deze periode wordt de uitkering omgezet in een levenslange rente.

Uitkeringen bij een overlijden

Het gaat om de begrafeniskosten en de eventuele vergoedingen voor de weduwe/weduwnaar en de kinderen.

Thematische fiche 8: Beroepsziekten

Referentie: gecoördineerde wetten van 3 juni 1970

De leerling met een alternerende overeenkomst is onderworpen aan de verplichtingen betreffende de beroepsziekten, ongeacht zijn leeftijd. De onderneming betaalt een sociale bijdrage "beroepsziekten". De beroepsziektenregeling wordt gefinancierd door het globaal beheer van de sociale zekerheid en beheerd door één overheidsinstelling, het Fonds voor Beroepsziekten (FBZ).

Welke beroepsziekten zijn erkend?

Er bestaat een lijst van erkende beroepsziekten die bij koninklijk besluit zijn vastgelegd (en kunnen worden geraadpleegd op de website van het FBZ). Naast de lijst van de beroepsziekten bestaat er een zogenaamd open systeem dat het mogelijk maakt om een vergoeding te ontvangen voor elke ziekte die op een rechtstreekse en bepalende wijze het gevolg is van de beroepsuitoefening. In het open systeem moet het bewijs van het oorzakelijke verband tussen de ziekte en de professionele blootstelling aan deze ziekte echter door het slachtoffer zelf worden geleverd.

Welke risico's worden gedekt?

- Geneeskundige verzorging
- Tijdelijke of blijvende ongeschiktheid om arbeid te verrichten in de onderneming

De preventieve verwijdering uit een schadelijke omgeving is een tijdelijke arbeidsongeschiktheid, onder meer in het geval van een werkverwijdering tijdens de zwangerschap. Sinds 1 januari 2010 is het niet meer het FBZ, maar wel het RIZIV dat de toekomstige moeder vergoedt (zie thematische fiche 10).

Waaruit bestaat de vergoeding van het FBZ?

De vergoeding is gebaseerd op die van de arbeidsongevallen.

1/ Terugbetaling van de kosten van de geneeskundige verzorging

Volledige terugbetaling voor zover de kosten niet door de ziekteverzekering worden gedekt, dit wil zeggen het voor het slachtoffer bestemde deel (remgeld)

2/ Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen

Het FBZ keert een vergoeding uit in geval van een arbeidsongeschiktheid.

De berekening van de vergoeding is identiek aan degene die wordt toegepast door de verzekeringsmaatschappijen "arbeidsongevallen".

Welke stappen moet de leerling ondernemen?

De leerling kan aanspraak maken op een uitkering wanneer hij aantoont dat hij een ziekte heeft die is opgenomen in de lijst en hij aan het risico van deze ziekte werd blootgesteld in het kader van de uitvoering van zijn overeenkomst. Hij dient zijn aanvraag rechtstreeks bij het FBZ in door de formulieren in te vullen die beschikbaar zijn op de website van het FBZ. Hij laat zich best helpen door een arts.

Thematische fiche 11: Tijdelijke werkloosheid

Uittreksel uit de alternerende overeenkomst

Artikel 8: Schorsing van de uitvoering van de alternerende overeenkomst

De overeenkomst wordt geschorst:

1° in geval van afwezigheid op het werk

De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders zijn van toepassing in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, moederschapsverlof en bevallingsrust, vaderschapsverlof, tijdelijke werkloosheid, kort verzuim/omstandigheidsverloven, verlof wegens dwingende redenen en profylactisch verlof.

In afwijking van het eerste lid wordt de tenlasteneming door de onderneming van de bezoldiging van de leerling, in geval van schorsing van deze alternerende overeenkomst wegens de hierboven vermelde redenen, beperkt tot de eerste 7 kalenderdagen afwezigheid, behalve in het geval van een tijdelijke werkloosheid andere dan een technisch ongeval, waarbij de onderneming wordt vrijgesteld om eender welke bezoldiging te betalen.

Onmiddellijk recht op uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid

Sinds 1 juli 2015 kan de leerling met een alternerende overeenkomst onmiddellijk in aanmerking komen voor uitkeringen wegens tijdelijke werkloosheid, zoals de gewone werknemers.

De tijdelijke werkloosheid is een oorzaak van schorsing van de overeenkomst.

De leerlingen zijn dus nog steeds onderworpen aan hun alternerende overeenkomst. Het zijn hun prestaties (in de onderneming) die worden geschorst. De leerling moet de lessen tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid regelmatig blijven volgen.

Aard van de tijdelijke werkloosheid

Er is sprake van een tijdelijke werkloosheid in de onderneming:

- wegens economische redenen (bv. een tijdelijk gebrek aan bestellingen)
- wegens een technische stoornis (bv. defecte machine)
- wegens overmacht (bv. brand)
- wegens slecht weer (onder meer in de bouwsector) → er wordt een aangifte wegens slecht weer gedaan wanneer de leerling die op de bouwplaats aankomt niet begint met het uitvoeren van zijn prestaties. Als de prestaties worden aangevat en vervolgens worden stilgelegd wegens slecht weer, worden de begonnen prestaties beschouwd als normale door de onderneming bezoldigde prestaties.
- wegens sluiting van de onderneming als gevolg van de collectieve jaarlijkse vakantie (bv. wanneer dit is vastgelegd in een cao) waarop de leerling geen aanspraak kan maken op basis van de wetgeving betreffende de wettelijke jaarlijkse vakantie (zie thematische fiche 4)
- wegens staking en lock-out (bv. staking van het openbaar vervoer waardoor het voor de werknemer-leerling onmogelijk is om naar zijn onderneming te gaan)

Toekenning van de uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid

De uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid worden gestort door de RVA vanaf de eerste dag tijdelijke werkloosheid.

Het bedrag is een dagelijkse forfaitaire vergoeding die afhangt van de persoonlijke of gezinssituatie van de leerling.

Enkel de in de onderneming gepresteerde dagen maken het voorwerp uit van werkloosheidsuitkeringen.

Als de onderneming bijvoorbeeld meedeelt dat de uitvoering van de arbeidsprestaties gedurende 4 weken volledig wordt geschorst, zal de leerling in het stelsel met 1 opleidingsdag in het centrum en 4 opleidingsdagen in de onderneming (als dit het wekelijkse ritme van de alternerende overeenkomst is) als volgt worden vergoed:

- 4 dagen in de onderneming: hij ontvangt een dagelijkse werkloosheidsuitkering die door de RVA wordt gestort
- 1 dag in het opleidingscentrum: hij wordt door de onderneming betaald
- Na de 4 weken schorsing hervat hij het wekelijkse uurrooster van 1 dag in het opleidingscentrum en 4 dagen in de onderneming, waarbij hij een volledige forfaitaire bezoldiging van de werkgever ontvangt.
- In tegenstelling tot de gewone werknemers hoeft de onderneming aan de leerlingen geen supplement bovenop de uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid te betalen.

Procedure om uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid te ontvangen

De bedrijfsleider en de leerling moeten enkele formaliteiten vervullen om uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid te ontvangen.

Door de bedrijfsleider te vervullen formaliteiten	
Ten opzichte van de RVA	Ten opzichte van de leerling
<ul style="list-style-type: none"> • Voorafgaande mededeling of mededeling de dag zelf (afhankelijk van de aard van de tijdelijke werkloosheid) van de voorziene werkloosheid De leerlingen worden samen met de gewone werknemers ingelicht. • Maandelijks mededeling van de eerste effectieve werkloosheidsdag 	<ul style="list-style-type: none"> • Voorafgaande mededeling aan het personeel in het geval van een tijdelijke werkloosheid om economische redenen (minstens 7 kalenderdagen vóór de geplande werkloosheidsdag), door middel van uithanging bijvoorbeeld. Hij moet ook de ondernemingsraad en de vakbondsafvaardiging op de hoogte brengen. • Geen voorafgaande mededeling in het geval van een onvoorzienbare tijdelijke werkloosheid (bv. overmacht). • Bij een collectieve sluiting wegens jaarlijkse vakantie moet een voorafgaande gecoördineerde procedure worden nageleefd (overleg tussen de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging en de

	<p>leerling).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vóór de eerste effectieve werkloosheidsdag aan de leerling maandelijks een genummerde controlekaart C3.2A bezorgen • Op het einde van de maand aan de leerling de elektronische aangifte sociale risico's (ASR) scenario 5 bezorgen (sinds 1 januari 2016) als bewijs van de uren tijdelijke werkloosheid. De uitbetalingsinstelling van de werkloosheidsuitkeringen kan toegang krijgen tot het elektronische platform waar zich de aangiften van de onderneming betreffende elke betrokken leerling bevinden. <p><u>Opgelet:</u> er is een specifieke nominatieve controlekaart van toepassing op de bouwsector: C3.2A-bouw. Ze wordt vóór het begin van de maand afgeleverd.</p>
--	--

Door de leerling te vervullen formaliteiten

- De leerling moet:
 - zich uiterlijk de eerste dag van de tijdelijke werkloosheid inschrijven bij een kas voor werkloosheidsuitkeringen (vakbonden - hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen) en een uitkeringsaanvraag invullen bij zijn uitbetalingsinstelling. Het formulier C3.2-werkgever zal door de uitbetalingsinstelling van het elektronisch platform worden gehaald en bij het dossier van de leerling worden gevoegd.
 - de controlekaart C3.2A correct invullen
 - steeds in het bezit zijn van zijn controlekaart, ongeacht de activiteitssector waarin hij een opleiding volgt, en ze correct invullen
 - het onderwijs-/opleidingscentrum een aanwezigheidsattest (formulier C98 - in het vademecum in rubriek 11 "Formulier 3") laten invullen dat het bewijs levert dat hij de lessen regelmatig volgt
- Indien hij vrijstelling 94.6 (document D94.6) of 94.7 (document D94.7) geniet, moet het attest slechts één keer door de opleidingsverantwoordelijke worden bezorgd. Opgelet: deze vrijstelling wordt sinds de bevoegdheidsoverdracht door FOREM / ACTIRIS afgeleverd. Zie formulieren 6 en 7 van rubriek 11 ("Formulieren").
- Op het einde van de maand moet de leerling de controlekaart C3.2A ondertekenen en het samen met het aanwezigheidsattest (C98) indienen. Het werkgeversformulier (ASR, categorie 5) moet door de uitbetalingsinstelling van het elektronische platform worden gehaald.

Thematische fiche 12: Inschakelingsuitkeringen

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen: * de opening van het recht op inschakelingsuitkeringen

* de duur van de beroepsinschakelingstijd (BIT)

* de toekenning van inschakelingsuitkeringen

Opening van het recht en duur van de BIT

Algemene regel

- Niet meer onderworpen zijn aan de leerplicht (tot de leeftijd van 18 jaar of tot 30 juni van het jaar van de 18^e verjaardag als de verjaardag na 30 juni valt) en de leeftijd van 25 jaar nog niet hebben bereikt op het moment van de aanvraag van de uitkering (2 mogelijke afwijkingen: een job hebben gehad of zijn studies hebben onderbroken wegens overmacht).
- Vanaf 1 juli 2015 worden de alternerende opleidingen die beantwoorden aan welbepaalde criteria, beschouwd als studies die het recht op inschakelingsuitkeringen openen. Bovendien hebben deze opleidingen een impact op de duur van de BIT.
 - Een jongere die, in het kader van een alternerende overeenkomst, zijn opleiding beëindigt in het gespecialiseerd alternerend secundair onderwijs, het secundair alternerend onderwijs of bij het IFAPME/de SFPME, komt onder bepaalde voorwaarden in aanmerking voor inschakelingsuitkeringen.

Specifieke regels

- 1) Minder dan 21 jaar / 21 jaar en ouder
- 2) * De in het opleidingsplan vastgelegde alternerende opleiding hebben beëindigd (overeenkomst verstreken) en de examens met succes hebben afgelegd
 - * De in het opleidingsplan vastgelegde alternerende opleiding hebben beëindigd (overeenkomst verstreken) en niet geslaagd zijn voor de examens
 - * De alternerende opleiding niet hebben afgerond (opleiding opgegeven)

Alternerende opleiding met succes beëindigd

Van 18 tot 25 jaar

Met succes = een beroepskwalificatie hebben behaald:

- het kwalificatiegetuigschrift van de 3^e graad
- het specifiek kwalificatiegetuigschrift
- het kwalificatiegetuigschrift van de 3^e graad gespecialiseerd secundair onderwijs (opleidingsvorm 3)
- het getuigschrift van leertijd (IFAPME / SFPME)

Het bewijs van slagen moet worden bezorgd via formulier C109/36 (modelformulier: "formulier 4" – rubriek 11) dat door de verantwoordelijke van de opleidingsoperator moet worden ingevuld.

Ongeacht de leeftijd, de opening van het recht op inschakelingsuitkeringen is onderworpen aan de vervulling van een beroepsinschakelingstijd van 310 dagen (in een stelsel van 6 dagen per week), verminderd met het aantal dagen dat zich in de periode situeert die door de overeenkomst wordt gedekt (zondagen niet inbegrepen), met inbegrip van de opleidingsdagen bij de opleidingsoperator. Er kunnen meerdere opeenvolgende overeenkomsten bij verschillende werkgevers zijn.

Voorbeeld 1: alternerende overeenkomst van 01/09/2015 tot 30/06/2016

BIT = (310 - (303 kalenderdagen - 43 zondagen)) = er blijven 50 beroepsinschakelingsdagen over die in het stelsel van 6 dagen per week moeten worden vervuld.

Voorbeeld 2: alternerende overeenkomst van 04/01/2016 tot 30/06/2016 en van 01/09/2016 tot 30/06/2017

BIT = (310 - (481 kalenderdagen - 69 zondagen)) = er blijven 0 te vervullen beroepsinschakelingsdagen over

Alternerende opleiding zonder succes beëindigd

Zonder succes = zonder een van de bovenvermelde beroepskwalificaties te hebben behaald

Aan te vinken in rubriek 1 van formulier C109/36 (dit formulier kan worden teruggevonden in het vademecum in rubriek 11 "Formulier 4")

21 jaar en ouder

De alternerende opleiding opent het recht op inschakelingsuitkeringen.

De BIT (beroepsinschakelingstijd) zal 310 dagen bedragen (in het stelsel van 6 dagen per week), verminderd met het aantal dagen dat zich in de periode situeert die door de overeenkomst wordt gedekt (zondagen niet inbegrepen), met inbegrip van de opleidingsdagen bij de opleidingsoperator, aantal dagen gedeeld door 2. Er kunnen meerdere opeenvolgende overeenkomsten bij verschillende werkgevers zijn.

De nog te vervullen beroepsinschakelingstijd zal in elk geval **155 dagen** bedragen.

Minder dan 21 jaar

De leerlingen die op het moment van de uitkeringsaanvraag jonger dan 21 jaar zijn, en voor zover zij de inschakelingsuitkeringen vanaf 1 september 2015 aanvragen, zijn onderworpen aan bijkomende voorwaarden betreffende de opening van het recht.

De leerlingen die jonger dan 21 jaar zijn, kunnen niet enkel op basis van een met succes beëindigde alternerende opleiding aanspraak maken op inschakelingsuitkeringen. Er is een **diplomavereiste**. Zie formulier C109/36-Voorwaarde21jaar-N dat in het vademecum kan worden teruggevonden in rubriek 11 "Formulier 5".

Om welke diploma's gaat het?

- Kwalificatiegetuigschrift in een beroep behaald in het buitengewoon secundair onderwijs (onderwijsvorm 3)
- Kwalificatiegetuigschrift van de 3e graad beroepssecundair onderwijs behaald in het voltijds secundair onderwijs
- Getuigschrift van het 6^e jaar voltijds secundair algemeen, kunst- of technisch onderwijs (dus het getuigschrift van hoger secundair onderwijs) of van het 6^e) jaar beroepssecundair onderwijs (6^e)
- Getuigschrift van het 6^e jaar alternerend secundair beroeps- of technisch onderwijs

- Getuigschrift van het alternerend hoger secundair onderwijs
- Getuigschrift van het 6^e jaar gespecialiseerd secundair onderwijs (opleidingsvorm 4)
- Getuigschrift van het 2^e leerjaar van de 3e graad gespecialiseerd secundair onderwijs (opleidingsvorm 4)

Opmerking: de getuigschriften die werden behaald na het succesvol beëindigen van een alternerende opleiding worden niet vermeld, aangezien ze systematisch het recht op inschakelingsuitkeringen openen, voor zover de voorwaarde van de beroepsinschakelingstijd wordt nageleefd.

De jongere vervult ook de diplomavereiste wanneer hij een gelijkwaardig diploma in het buitenland heeft behaald, met een door een Gemeenschap afgeleverd gelijkwaardigheidsattest, of in België is geslaagd voor een toelatingsproef of in België studies in het hoger onderwijs heeft gevolgd, maar in deze 2 laatste gevallen, voor zover de jongere vooraf 6 jaar in België heeft gestudeerd, of minstens 78 dagen als loontrekkende in België heeft gewerkt, of zich minstens 3 maanden als zelfstandige in hoofdberoep heeft gevestigd in België, of op het moment van de uitkeringsaanvraag ten laste was als kind van migrerende werknemers die in België verblijven.

Aanbeveling:

Als deze diploma's noch in het alternerend secundair onderwijs, noch in het IFAPME of bij de SFPME werden behaald, dienen rubrieken 2 en 3 gedeeltelijk en rubriek 5 van het formulier C109/36 door andere onderwijsinstellingen te worden ingevuld. Het kan dus erg nuttig zijn om de leerlingen ertoe aan te zetten zich hun onderwijstraject eigen te maken op basis van hun dossier.

Als een van deze "diploma's" werd behaald

De BIT zal 310 dagen bedragen (in het stelsel van 6 dagen per week), verminderd met het aantal dagen dat zich in de periode situeert die door de overeenkomst wordt gedekt (zondagen niet inbegrepen), met inbegrip van de opleidingsdagen, aantal dagen gedeeld door 2.

De nog te vervullen beroepsinschakelingstijd zal in elk geval **155 dagen** bedragen.

De toekenning van de inschakelingsuitkeringen kan plaatsvinden na de beroepsinschakelingstijd indien de jongere tijdens deze beroepsinschakeling 2 positieve evaluaties heeft gekregen (zie punt hieronder).

Als niet is voldaan aan de diplomavereiste

Dezelfde regels zullen van toepassing zijn voor de duur, het begin en het einde van de beroepsinschakelingstijd en de verplichtingen van de jongere, maar de uitkeringen zullen niet automatisch en effectief worden toegekend aan het einde van de beroepsinschakelingstijd. De beslissing van de niet-toekenning van uitkeringen wordt bekendgemaakt via document C29. Dit document is nodig om toegang te krijgen tot bepaalde sociale rechten.

Het recht op inschakelingsuitkeringen zal namelijk pas vanaf de 21e verjaardag worden toegekend, voor zover de jongere **een nieuwe aanvraag indient** en de toelatingsvoorwaarden betreffende de gevolgde en afgeronde studies zijn vervuld.

Er kan een nieuwe aanvraag worden ingediend vanaf het moment waarop de diplomavereiste is vervuld. De RVA zou een deel van de wegens hervatting van de studies onderbroken BIT, na onderzoek, in aanmerking kunnen nemen. De al vervulde BIT en de al gekregen positieve evaluaties kunnen opnieuw worden aangevoerd.

Niet afgeronde alternerende opleiding

Dit houdt in dat de opleiding vóór het verstrijken van de overeenkomst wordt opgegeven.

Tussen 18 en 21 jaar

Geen mogelijkheid om het recht te openen. Er moet worden gewacht tot de jongere de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt.

Tussen 21 en 25 jaar

De jongere kan niet worden toegelaten op basis van de alternerende opleiding. Hij kan eventueel in aanmerking komen op basis van andere afgeronde studies die het recht openen.

Welke van deze andere studies openen het recht?

De studies hebben afgerond en niet noodzakelijk zijn geslaagd:

a) In het voltijds secundair onderwijs:

- het 3^e of 4^e jaar technisch, beroeps- of kunstonderwijs
- het 6^e jaar algemeen, technisch, kunst- of beroepsonderwijs

b) In het gespecialiseerd secundair onderwijs

Onderwijsvorm 3

- De leeftijd van 18 jaar hebben bereikt en één jaar van fase 3 hebben gevolgd

Opleidingsvorm 4

- het 3^e of 4^e jaar technisch, beroeps- of kunstonderwijs (type I of II)
- het 1^e of 2^e jaar van de 2e graad technisch, beroeps- of kunstonderwijs (eenheidsstructuur)
- het 6^e jaar type I of II algemeen, technisch, kunst- of beroepsonderwijs
- het 2^e jaar van de 3e graad algemeen, technisch, beroeps- of kunstonderwijs (eenheidsstructuur)

c) In het alternerend secundair onderwijs

- het vakbekwaamheidsattest van de 2e graad
- als regelmatige leerling 2 schooljaren hebben gevolgd en de lessen effectief regelmatig hebben bijgewoond

Opmerking: een schooljaar dat werd beëindigd in het alternerend onderwijs, maar werd begonnen in het voltijds onderwijs zonder onderbreking van de scholarisatie, geldt als één jaar.

De duur van de BIT bedraagt 310 dagen (in het stelsel van 6 dagen per week).

Het recht kan enkel worden geopend op basis van afgeronde studies. Anders wordt het recht op inschakelingsuitkeringen niet geopend. De belanghebbende moet echter zijn aanvraag bij de RVA indienen om de kennisgeving van de weigering van inschakelingsuitkeringen te ontvangen (dit document C29 is nodig om toegang te krijgen tot bepaalde sociale rechten).

Verplichtingen van de persoon tijdens de beroepsinschakelingstijd

Tijdens de beroepsinschakelingstijd moet de persoon beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt. Dit betekent dat:

- hij bereid moet zijn om elk passend werkaanbod of elk passend aanbod voor het volgen van een beroepsopleiding te aanvaarden
- hij zich dient aan te melden bij de arbeidsbemiddelingsdienst FOREM (sinds 01/01/2016) of ACTIRIS indien hij daartoe wordt uitgenodigd
- hij zich moet aanmelden bij een werkgever indien hij daartoe door FOREM of ACTIRIS werd uitgenodigd
- hij actief naar werk moet zoeken. Zijn zoekgedrag naar werk zal door FOREM of ACTIRIS worden beoordeeld en **hij kan pas inschakelingsuitkeringen ontvangen indien hij hieromtrent twee positieve evaluaties heeft gekregen.**

Kan men tijdens de beroepsinschakelingstijd aan een alternerende opleiding beginnen?

Als iemand opnieuw gaat studeren en deze studies het recht op inschakelingsuitkeringen openen, wat het geval is voor de alternerende opleiding, moet hij aan het einde van deze opleiding zijn recht op uitkeringen opnieuw openen. Zijn al begonnen oorspronkelijke BIT wordt ongeldig verklaard, tenzij de RVA daar in welbepaalde gevallen anders over beslist.

Toekenning van inschakelingsuitkeringen

- Het bedrag van de inschakelingsuitkering hangt af van 2 criteria:
 - de persoonlijke of gezinssituatie van de jongere (samenwonend met gezinslast, alleenwonend, samenwonend, bevoorrecht samenwonend¹⁰).
 - de leeftijd van de jongere
- Het recht op inschakelingsuitkeringen is beperkt tot 36 maanden.
- **Een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zijn (al werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen ontvangen) en beginnen aan een alternerende opleiding?**

De volledig uitkeringsgerechtigde werkloze die hetzij:

- tijdens de 2 jaar die de officiële begindatum van de alternerende opleiding voorafgaan minstens gedurende 156 dagen (= 6 maanden) uitkeringen heeft ontvangen
- een opleiding volgt die voorbereidt op beroepen waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat (zie de lijst van deze beroepen op de website van Forem) en tijdens de 2 jaar die de officiële begindatum van de alternerende opleiding voorafgaan minstens gedurende 78 dagen (= 3 maanden) uitkeringen heeft ontvangen

kan bij FOREM (sinds 01/01/2016) of ACTIRIS een aanvraag tot vrijstelling van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt indienen om een alternerende opleiding te hervatten, met behoud van de werkloosheids-/inschakelingsuitkeringen.

Formulier D94.6 moet door de opleidingsoperator worden ingevuld als de aanvrager in het Waals Gewest woont (dit formulier kan in het vademecum worden teruggevonden in rubriek 11 "Formulier 6").

Formulier DV94.7 moet door de opleidingsoperator worden ingevuld als de aanvrager in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest woont (dit formulier kan in het vademecum worden teruggevonden in rubriek 11 "Formulier 7").

Dit formulier moet vóór het begin van de opleiding aan de uitbetalingsinstelling (vakbondsorganisaties - hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen) worden bezorgd.

Opmerking: als men slaagt voor het opleidingsjaar, moet voor het volgend jaar een nieuwe vrijstelling worden aangevraagd via het formulier D94.6 of DV94.7.

Wanneer de vrijstelling voor de arbeidsmarkt wordt toegekend:

- mag de leerling een voorgestelde functie weigeren
- moet hij niet meer beschikbaar blijven op de arbeidsmarkt
- moet hij niet meer actief naar werk zoeken
- moet hij niet meer als werkzoekende zijn ingeschreven

Dankzij een dergelijke vrijstelling tijdens de uitvoering van de alternerende opleiding kan de belanghebbende gedurende maximaal 36 maanden inschakelingsuitkeringen blijven genieten. Als de vrijstelling echter wordt geweigerd, worden de inschakelingsuitkeringen geschorst en zal het maximum van 36 maanden worden verlengd met de duur van de opleiding.

Het dagelijkse bedrag van de uitkering zal worden gecumuleerd met de bezoldiging die door de werkgever wordt betaald, maar zal worden verminderd met het deel van het nettobedrag van de dagelijkse vergoeding (die vandaag 7,61 euro bedraagt (geïndexeerd bedrag)).

¹⁰ Een "bevoorrecht samenwonende" is een persoon die inschakelingsuitkeringen ontvangt en een huishouden vormt met iemand die inkomensvervangende tegemoetkomingen ontvangt (werkloosheidsuitkering, inschakelingsuitkering, ziekenfondsuitkering, ...).

Tijdens de vrijstelling na te leven verplichtingen:

- In het bezit zijn van een controlekaart die beschikbaar is bij de uitbetalingsinstelling (C3C)
- Elke maand aan de uitbetalingsinstelling een aanwezigheidsattest bezorgen dat door de opleidingsoperator moet worden ingevuld (door formulier C98 in te vullen) en het bewijs levert dat de lessen regelmatig worden gevolgd (behalve in juli en augustus)
- Als de lessen niet regelmatig worden gevolgd, kan de vrijstelling worden ingetrokken.

• **Wanneer moet men zich als werkzoekende inschrijven?**

Vanaf het einde van de opleiding bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst (Forem/Actiris), **vóór 1 augustus**.

De opleidingsoperator dient een document in te vullen, namelijk C109/36 of C109/36-Voorwaarde21jaar-N (modelformulieren: zie "formulier 4" of "formulier 5" in rubriek 11 van het vademecum).

• **Inschrijvingstermijn**

In de veronderstelling dat de duur van de beroepsinschakelingstijd volledig wordt gedekt door de uitvoering van de alternerende overeenkomst en de alternerende opleiding is afgerond (met succes voor de jongeren van minder dan 21 jaar), moet de belanghebbende zich inschrijven binnen 8 dagen na het verstrijken van de alternerende overeenkomst, die eventueel bij aanhangsel wordt verlengd.

Als de termijn wordt overschreden, zal de uitbetaling van de uitkering worden uitgesteld.

- Aan het einde van de beroepsinschakelingstijd (BIT) moet de belanghebbende een attest van de FOREM ontvangen, waarin zal worden bevestigd of hij ingeschreven blijft als werkzoekende tijdens de volledige duur van de beroepsinschakelingstijd.
- Beroepsinschakelingstijd en kinderbijslag (zie ook thematische fiche 3: Kinderbijslag)

Aandachtspunt:

Ook al kan de kinderbijslag worden toegekend voor de periode tussen het einde van de BIT vóór 21 jaar en de toekenning van inschakelingsuitkeringen enkel vanaf 21 jaar indien deze jongeren van minder dan 21 jaar niet de diplomavereiste vervullen, toch gebeurt dit enkel op voorwaarde dat een verlenging van de geldige BIT bestaat voor de toekenning van de kinderbijslag en de voorwaarden van artikel 62, § 5 van de algemene kinderbijslagwet worden nageleefd. Deze toekenning gebeurt echter in geen geval systematisch.

- Inschakelingsuitkeringen en kinderbijslag

Aandachtspunt:

Als de inschakelingsuitkering die wordt toegevoegd aan de bezoldiging van de arbeidsovereenkomst van de leerling niet meer dan het toegelaten bedrag van 530,49 euro bedraagt, vormt dit geen obstakel voor het uitbetalen van de kinderbijslag op basis van de alternerende overeenkomst.

Thematische fiche 13: Verplaatsingskosten

Uittreksel uit de alternerende overeenkomst:

Art. 3: De onderneming [...]

21° betaalt de reiskosten, buiten het schoolabonnement, van de alternerende leerling voor de praktische bedrijfsopleiding op basis van bewijsstukken terug, met inbegrip van de dagelijkse verplaatsingen van hun gebruikelijke woonplaats naar de uitvoeringsplaats van de opleiding in de onderneming, met inachtneming van de bepalingen die toepasselijk zijn op de onderneming krachtens de sectorale overeenkomst waaraan de onderneming onderworpen is of, in voorkomend geval, de collectieve arbeidsovereenkomst 19 octies van 20 februari 2009 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers

<p><u>De modaliteiten betreffende de terugbetaling van de kosten door de onderneming verschillen afhankelijk van het type van vervoer.</u></p>

Onverminderd gunstigere sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) of bedrijfsovereenkomsten legt collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 octies die op 20 februari 2009 werd gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR), de volgende modaliteiten vast betreffende de terugbetaling van de verplaatsingskosten tussen de hoofdverblijfplaats van de leerling en de plaats waar hij zijn opleiding volgt in een onderneming (en omgekeerd).

Vervoer per trein

De tussenkomst van de onderneming wordt berekend op basis van een tabel met forfaitaire bedragen. Deze bedragen verschillen afhankelijk van het afgelegde traject (aantal kilometer). Ze stemmen overeen met ongeveer 75% van de prijs van het vervoersbewijs.

De sectorale of bedrijfs-cao's kunnen voorzien in een hogere - of zelfs volledige - tussenkomst in de kosten van het vervoersbewijs, voor zover deze cao's worden uitgebreid tot de alternerende leerlingen.

Vervoer met de TEC, de MIVB, De Lijn

De tussenkomst van de onderneming is verplicht als de afgelegde afstand vanaf de vertrekhalte gelijk is aan of hoger is dan 5 kilometer. Wanneer de prijs van het vervoer in verhouding tot de afstand staat (TEC), is de tussenkomst dezelfde als voor het treinvervoer, zonder evenwel 75% van de werkelijke prijs te overschrijden.

Ook in dit geval kunnen de sectoren bij sectorale cao vastleggen dat ofwel de tussenkomst van de onderneming hoger zal zijn, ofwel dat de tussenkomst ook verschuldigd zal zijn voor een afstand van minder dan 5 kilometer voor zover de cao wordt uitgebreid tot de alternerende leerlingen.

Privévervoer

Sectorale cao nr. 19 octies overweegt geen tussenkomst van de werkgever voor dit type van vervoer. Sommige sectorale of bedrijfs-cao's voorzien echter in een tussenkomst van de werkgever in de privévervoerskosten.

Verplichtingen van de leerling

De leerling moet aan de onderneming een ondertekende verklaring bezorgen waarin wordt verzekerd dat hij regelmatig over deze afstand van minstens 5 kilometer een openbaarvervoersmiddel gebruikt om zich van zijn woonplaats te begeven naar de plaats van de onderneming waar hij wordt opgeleid.

Bovendien verduidelijkt hij, indien mogelijk, het aantal effectief afgelegde kilometer. De werkgever kan deze verklaring controleren.

Hij moet het vervoersbewijs aan de werkgever voorleggen.

Verplichtingen van de onderneming

De tussenkomst in de vervoerskosten wordt:

- maandelijks betaald, als het om een maandabonnement gaat
- op vertoon van het vervoersbewijs betaald, in de andere gevallen, volgens de bepalingen van de toepasselijke cao of van het arbeidsreglement van de onderneming. De frequentie van de terugbetaling van de vervoerskosten gebeurt doorgaans op maandelijkse basis. De kosten worden samen met het loon uitbetaald.

Welke vervoersbewijzen kunnen de leerlingen gebruiken?

Trein

De alternerende leerling van minder dan 26 jaar die naar een CEFA of opleidingscentrum IFAPME/SFPME gaat, kan gebruikmaken van ofwel:

- **een Schooltreinkaart**
 - ✓ Met dit type van vervoersbewijs kan de leerling van het station van zijn keuze naar het station in de buurt het onderwijs-/opleidingscentrum of de stageplaats (opleiding in de onderneming) reizen.
 - ✓ De kaart heeft een geldigheidsduur van 1, 3 of 12 maanden.
 - ✓ Ze kan alle dagen worden gebruikt, zonder beperking op het vlak van de dienstregeling.
 - ✓ Ze kan worden gecombineerd met max. 2 busvervoersnetten (TEC, MIVB of De Lijn).
 - ✓ De kaart wordt verkregen op vertoon van de identiteitskaart.
 - ✓ Het schoolattest is niet nodig voor wie jonger is dan 18 jaar.

ofwel:

- **een Campuskaart**

Met deze kaart kan de leerling 5 heen-en-terugritten maken op een vast traject binnen een periode van 49 kalenderdagen.

Het schoolattest is niet nodig voor wie jonger is dan 18 jaar. Ze kan niet worden gecombineerd met de busvervoersnetten (TEC, MIVB of De Lijn).

De leerlingen van meer dan 18 jaar kunnen na voorlegging van een attest van regelmatige lesbijwoning in het onderwijs-/opleidingscentrum bij een NMBS-station een moederkaart en de Campuskaart/Schooltreinkaart ontvangen.

Aangezien op deze twee types van vervoersbewijzen het vertrek- en aankomststation wordt vermeld, moet de leerling twee kaarten aanvragen, de ene voor het traject van zijn hoofdverblijfplaats naar de opleidingsplaats in het onderwijs-/opleidingscentrum en de andere voor het traject van zijn hoofdverblijfplaats naar de plaats waar de bedrijfsopleiding wordt gegeven. **Enkel het vervoersbewijs voor de verplaatsing naar de onderneming, zal door deze laatste worden terugbetaald** volgens de bovenvermelde voorwaarden.

Metro, tram of bus van het MIVB-net

Studenten tussen 12 en 24 jaar kunnen gebruikmaken van het schoolabonnement MOBIB van de MIVB.

Voor jongeren van minder dan 18 jaar volstaat de identiteitskaart.

Van 18 tot en met 24 jaar moet de leerling een attest van regelmatige lesbijwoning van het onderwijs-/opleidingscentrum voorleggen. Op vraag van de MIVB bezorgt de leerling desgevallend een kopie van zijn altemnerende overeenkomst.

Het aantal reizen op het MIVB-net is onbeperkt.

Als de onderneming zich op het traject van het MIVB-net bevindt, **kan zij - zonder wettelijke verplichting - dit abonnement terugbetalen**, waarmee zowel de trajecten naar het onderwijs-/opleidingscentrum als naar de plaats waar de bedrijfsopleiding wordt gegeven kunnen worden afgelegd.

TEC

Jongeren tussen 12 en 24 jaar genieten een voorkeurtarief dat automatisch zonder enige formaliteit wordt toegekend bij de aankoop van een maand- of jaarabonnement.

De prijs hangt af van de afgelegde afstand (prijs berekend in functie van het aantal zones).

De leerling hoeft enkel zijn identiteitskaart voor te leggen.

De voorwaarden en modaliteiten voor de tussenkomst van de onderneming zijn vergelijkbaar met degene die werden toegelicht in het punt "Vervoer per trein".

De Lijn

Jongeren van 6 tot 24 jaar kunnen gebruikmaken van een "Buzzy Pazz" die voor 1, 3 of 12 maanden geldig is. Het aantal reizen op het De Lijn-net is onbeperkt.

De leerling hoeft enkel zijn identiteitskaart voor te leggen.

Voor de eventuele tussenkomst van de onderneming in de verplaatsingskosten wordt verwezen naar het punt "Vervoer met de MIVB".

Gecombineerd vervoer

- **NMBS + TEC**

De prijs van het TEC-forfait (met een korting van 20%) wordt opgeteld bij de prijs van de treinkaart. De tussenkomst van de onderneming wordt berekend volgens de tabel van de NMBS.

- **NMBS + MIVB/De Lijn**

De prijs van het STIB-/De Lijn-abonnement is een forfait dat wordt toegevoegd aan het NMBS-abonnement.

De tussenkomst van de onderneming wordt berekend volgens de tabel van de NMBS.

Verplaatsingskosten woonplaats – onderwijs-/opleidingscentrum

- **IFAPME**

Sinds 2010 en in toepassing van het besluit van de Waalse Regering van 23 oktober 2008 (art. 21) neemt het IFAPME de verplaatsingskosten (heen- en terugreis van hun hoofdverblijfplaats naar het opleidingscentrum) ten laste van de altemnerende leerlingen die een openbaarvervoersmiddel gebruiken.

Hoe de kosten terugbetaald krijgen?

- ✓ Met de trein
 1. Op vraag van de leerling bezorgt het opleidingscentrum IFAPME een attest van regelmatige lesbijwoning van de NMBS.
 2. Met dit attest kan de leerling bij een NMBS-station een moederkaart en de Campuskaart/Schooltreinkaart bekomen die de leerling nodig heeft om naar het opleidingscentrum te gaan.
- ✓ Met de bus: "contactloos ticket" Multi 8 of Multiflex
 1. Een voor een de "ticketloze tickets" kopen die nodig zijn voor de verplaatsingen naar het opleidingscentrum IFAPME.
 2. Een keer om de zes maanden wordt aan de leerling gevraagd om een formulier in te vullen met de bankgegevens van de leerling/de ouders en het aantal gebruikte kaarten. Ze moeten bij het formulier worden gevoegd (uiterlijk op 31 januari voor het 1^e semester en op 31 juli voor het 2^e semester).
- ✓ Met de trein en de bus: cumul "Campuskaart" NMBS + TEC-kaarten is mogelijk.
Zelfde procedure zoals hiervoor uitgelegd.

- **CEFA / SFPME**

Deze opleidingsoperatoren nemen de verplaatsingskosten van de alternerende leerlingen van hun hoofdverblijfplaats naar het opleidingscentrum en omgekeerd niet ten laste.

Thematische fiche 14: Mentor

Wat wordt verstaan onder "mentor"?

Artikel 1, § 1, 6° van het kaderakkoord tot samenwerking verduidelijkt er de betekenis van.

Het gaat om de persoon die binnen het bedrijf wordt aangewezen als verantwoordelijke voor de opleiding en begeleiding van een alternerende leerling:

- a. het bedrijfshoofd of, als het bedrijf een rechtspersoon is, de natuurlijke persoon die instaat voor het werkelijke beheer van het bedrijf en gemachtigd is om het te vertegenwoordigen

OF

- b. een personeelslid aangewezen door de persoon vermeld in het bovenstaand punt en die onder zijn gezag handelt

Is de onderneming verplicht om bij de sluiting van een alternerende overeenkomst een mentor aan te stellen?

Ja, deze functie wordt vervuld door het bedrijfshoofd of een persoon die door deze laatste wordt aangewezen. De gegevens van de mentor worden in de alternerende overeenkomst vermeld, evenals het identificatienummer van de sociale zekerheid (INSZ).

De functie van mentor heeft een bijzonder en fundamenteel karakter: hij ziet toe op het goede verloop van het opleidingsplan. De mentor heeft een spilfunctie binnen de alternerende opleiding. Hij is alomtegenwoordig binnen de opleiding van de leerling. Hij moet in staat zijn om het overleg te organiseren tussen alle partijen die betrokken zijn bij de overeenkomst en het opleidingsplan.

Voorwaarden betreffende de beroepservaring om de functie van mentor uit te voeren:

Minstens 5 jaar ervaring hebben in het beroep dat door het opleidingsplan wordt beoogd (waarbij het bewijs van de beroepservaring door alle rechtsmiddelen wordt geleverd). De beroepservaring wordt tot 2 jaar beperkt als de mentor een titel van bedrijfsleider heeft behaald in het beroep dat wordt aangeleerd in het kader van de alternerende overeenkomst.

Hoe zijn beroepservaring aantonen?

Aan de referentiepersoon van de opleidingsoperator de volgende documenten bezorgen die hij in bewaring heeft:

- een attest van de werkgever zelf en/of
- een attest van een of meer vorige werkgevers en/of
- een kopie van de inschrijving van de mentor in de Kruispuntbank van Ondernemingen, indien hij een zelfstandige activiteit heeft uitgeoefend in het beroep waarvoor de ervaring moet worden aangetoond

De bedrijfsleider houdt de documenten ter beschikking van de opleidingsoperator.

Voorwaarden betreffende de titels/diploma's om de functie van mentor uit te oefenen:

- hetzij houder zijn van een diploma of een pedagogisch getuigschrift of van een attest inzake mentoropleiding, afgeleverd door een onderwijs- of opleidingsinrichtingseenheid ingericht door de bevoegde Gemeenschap of het bevoegde Gewest, waaruit blijkt dat hij beschikt over de nodige pedagogische kennis om het traject van de alternerende jongere als mentor te volgen

- hetzij houder zijn van een getuigschrift van de validering van vaardigheden als mentor, afgeleverd door een centrum voor de validering van de vaardigheden dat door de bevoegde deeltentiteit is erkend
- hetzij in het bezit zijn van een getuigschrift dat het bewijs levert dat hij een mentoropleiding heeft gevolgd

Opmerking: de voorwaarden betreffende de beroepservaring zijn een voorafgaande vereiste voor de functie van erkende mentor om premies van het Waals Gewest te ontvangen.

Transversale vaardigheid van de mentor:

Hij moet aantonen dat hij van een onberispelijk gedrag is en een uittreksel uit het Belgisch strafregister overleggen, model II, dat wordt gebruikt in het kader van een activiteit die onder opvoeding, medisch-sociale begeleiding, jeugdzorg, kindbescherming, animatie of begeleiding van minderjarigen valt.

Gevalen waarin de onderneming wordt vrijgesteld van de formaliteiten betreffende de erkenning van zijn mentor?

Wanneer de onderneming sinds 1 september 2009 een leerling in alternerende opleiding heeft begeleid op grond van een socioprofessionele inschakelingsovereenkomst of een industriële leerovereenkomst of een andere overeenkomst die wordt erkend door de Franse Gemeenschap, of van een leerovereenkomst of stageovereenkomst van het IFAPME of de SFPME, wordt de mentor die tijdens de hele duur van de alternerende opleiding voor de opvolging van deze leerling heeft gezorgd, automatisch geacht te voldoen aan de voorwaarden van een mentor.¹¹

Wat gebeurt er indien de mentor ten opzichte van de alternerende overeenkomst verandert?

De onderneming dient in overleg met de opleidingsoperator een aanhangsel bij de alternerende overeenkomst op te stellen, waarvoor tot dusver geen enkele vorm is vereist.

Indien de mentor overlijdt en er geen vervanging wordt gevonden, wordt (worden) de lopende overeenkomst(en) verbroken en moet de onderneming een nieuwe mentor aanstellen, die voldoet aan dezelfde voorwaarden, alvorens een nieuwe alternerende overeenkomst te sluiten.

Wat gebeurt er als de mentor korte tijd afwezig is?

Onder "korte afwezigheid van de mentor" dient te worden verstaan: vakantiedagen, ziekte, arbeidsduurvermindering, ...

Het is van essentieel belang dat de onderneming de mentor vervangt tijdens deze periodes. Ze zal de leerling en de opleidingsoperator op de hoogte brengen van de wijziging en de gegevens van de vervanger meedelen.

In dat mate van het mogelijke is het wenselijk dat de onderneming tijdelijk een vervanger aanstelt wanneer de mentor verhinderd is. Die vervanger zal zo goed mogelijk beantwoorden aan het profiel en de voorwaarden die voor de effectieve mentor zijn vereist.

Bij een afwezigheid van lange duur of een verandering van de mentor zal de onderneming de vereisten betreffende de aanstelling of de erkenning naleven.

In welk geval kan de onderneming een forfaitaire vermindering in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest genieten?

¹¹ Aanhangsel Kaderakkoord tot samenwerking van 15 mei 2014, art. 2, § 3

De voorwaarden betreffende de toekenning van de vermindering van de socialezekerheidsbijdragen van de werkgever zijn vervuld als de vermindering betrekking heeft op de erkende mentor die minstens 5 jaar beroepservaring heeft die hij kan aantonen door middel van:

- hetzij een attest van de werkgever zelf
- hetzij een attest van een of meer vorige werkgevers
- hetzij een kopie van de inschrijving van de mentor in de Kruispuntbank van Ondernemingen, indien hij vóór zijn activiteit als werknemer in loondienst een zelfstandige activiteit heeft uitgeoefend in het beroep waarvoor de ervaring moet worden aangetoond

EN

- hetzij een kopie van het getuigschrift van de gevolgde mentoropleiding
- hetzij een kopie van het getuigschrift dat hij geslaagd is voor een proef ter bevestiging van zijn vaardigheden als mentor
- hetzij een kopie van zijn pedagogisch diploma. Dit diploma moet betrekking hebben op de vaardigheden van het beroep dat of de functie die het voorwerp uitmaken van de opleiding waarvoor de mentor de opvolging en de omkadering van de leerling verzekert.

Hoeveel bedraagt de forfaitaire vermindering?

Een vermindering van 800 euro per kwartaal van de door de werkgever verschuldigde socialezekerheidsbijdragen op het loon van de mentor. Ze wordt toegekend vanaf het kwartaal van het aangegeven begin van de alternerende overeenkomst, tot het einde van het kwartaal van het aangegeven einde van deze overeenkomst.¹²

De voortzetting van deze maatregel zal worden herzien in het kader van de beslissingen die de Brusselse Hoofdstedelijke Regering zal nemen op het gebied van de financiële incentives betreffende de alternerende opleiding. Het vademecum zal voor de financiële incentives moeten worden aangepast.

Voor het Waals Gewest heft het decreet van 20 juli 2016 (B.S. 2 augustus 2016) houdende wijziging van verschillende wetgevingen in verband met de alternerende opleiding van de Waalse overheidsdienst de vermindering van de socialezekerheidsbijdragen van de werkgever voor de doelgroep van de mentors op met ingang van 1 september. Deze vermindering wordt echter door de RSZ behouden tot het einde van het 3^e kwartaal van 2016.

¹² Artikels 20/3 et 20/4 van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 leggen de stappen uit die moeten worden ondernomen opdat de werkgever de doelgroepvermindering kan genieten in toepassing van hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002.

Thematische fiche 15: Einde van de alternerende overeenkomst

Voor de uitvoering van de alternerende overeenkomst en het opleidingsplan is een nauw overleg nodig tussen de referentiepersoon, de mentor en de leerling.

Dit overleg:

- verbetert de uitvoering van het opleidingsplan
- draagt bij tot het goed administratief, juridisch en fiscaal beheer van de overeenkomst in hoofde van de onderneming
- voorkomt risico's op schorsing en beëindiging van de overeenkomst

Situaties waarin de alternerende overeenkomst van rechtswege wordt beëindigd

1. Bij het verstrijken van de alternerende overeenkomst

Alternerende overeenkomst: art. 9, 1°

Na overleg tussen alle partijen kan de duur van de overeenkomst echter bij aanhangsel worden verlengd, zodat de leerling zijn opleidingsplan kan afronden.

2. Na de intrekking van de erkenning van de onderneming

Alternerende overeenkomst: art. 9, 3°

Wanneer? Uiterlijk op de datum van intrekking van de erkenning van de onderneming.

3. In het geval van het overlijden van de leerling, de ondertekenaar van de alternerende overeenkomst die gemachtigd is om de onderneming of de mentor te verbinden

Alternerende overeenkomst, art. 9, 2°

Situaties waarin een einde wordt gesteld aan de alternerende overeenkomst omdat een van de partijen dat wil

Er wordt aangeraden dat de referentiepersoon de aanvraag van een of beide partijen snel en op tegenspraak onderzoekt, de bemiddeling organiseert en er de conclusies van noteert.

1. Eenzijdige verbreking

Alternerende overeenkomst: art. 9

Welke verplichtingen heeft de onderneming vóór de verbreking van de alternerende overeenkomst?

- De referentiepersoon zo snel mogelijk informeren met het oog op een eventueel overleg
- De redenen van de eventuele verbreking van de overeenkomst meedelen aan de leerling en de referentiepersoon
- Desgevallend deelnemen aan een bemiddeling met de leerling, al dan niet in aanwezigheid van de referentiepersoon

Welke verplichtingen heeft de leerling vóór de verbreking van de alternerende overeenkomst?

- zijn referentiepersoon¹³ informeren die in zijn aanwezigheid een overleg kan organiseren
- a. Onmiddellijk in geval van overmacht die de uitvoering van de overeenkomst definitief onmogelijk maakt¹⁴
- Overmacht: onverwachte, permanente en definitieve gebeurtenis buiten de wil van de contracterende partijen die de normale uitvoering van de overeenkomst verhindert. Ze vormt voor beide partijen een onoverkomelijke hindernis voor de voortzetting van de uitvoering van de alternerende overeenkomst. Na het overleg met de referentiepersoon wordt onmiddellijk een einde gesteld aan de overeenkomst. Bijvoorbeeld: onmogelijk om op tijd aan te komen in het bedrijf door de afschaffing van een openbaarvervoerlijn, de verhuis van de leerling, van zijn ouder(s).
- b. In geval van stopzetting van activiteiten of van faillissement, fusie, splitsing, overdracht, overname van de onderneming of van verandering van bedrijfsstatuut, tenzij de overeenkomst inzake alternerende opleiding door het overnemende bedrijf wordt overgenomen, indien het ook onder dezelfde voorwaarden als de oorspronkelijk opleidingsovereenkomst wordt erkend en op voorwaarde dat de leerling en de referentiepersoon akkoord zijn¹⁵
- De onderneming informeert de leerling en de referentiepersoon over de situatie.
 - Als enkel het nummer van de vestigingseenheid wijzigt dat wordt geïdentificeerd door het nummer dat in de Kruispuntbank van Ondernemingen wordt vermeld, wordt door de onderneming en de leerling een aanhangsel bij de overeenkomst ondertekend, dat wordt overgemaakt aan de contracterende partijen en de opleidingsoperator.
 - Als het in de Kruispuntbank van Ondernemingen opgenomen ondernemingsnummer verandert, moeten de partijen een nieuwe overeenkomst sluiten.
 - Indien een overnemend bedrijf aan dezelfde erkenningsvoorwaarden voldoet als die van de onderneming die de alternerende overeenkomst heeft ondertekend, kan een andere alternerende overeenkomst worden ondertekend met de nieuwe werkgever.
- c. Tekortkoming(en) ten opzichte van het doel van de opleiding
- Welke?
- Het gaat om situaties waarbij het niet raadzaam lijkt om de opleiding voor te zetten.
¹⁶Bijvoorbeeld: het opleidingsplan zal niet kunnen worden uitgevoerd (basisvaardigheden van de leerling zijn niet geschikt, schrapping in het bedrijf van een type van activiteit dat is opgenomen in het opleidingsplan, ...).
- De redenen van de eventuele verbreking dienen zo snel mogelijk, schriftelijk en omstandig, vóór de bemiddeling tussen de partijen te worden bekendgemaakt aan de andere partij, evenals aan de referentiepersoon. Bij het ontbreken of mislukken van de bemiddeling zijn de regels inzake de beëindiging van de overeenkomst door een van de partijen van toepassing.
 Het mislukken van de bemiddeling zal een einde stellen aan de overeenkomst.
- d. Schorsing van de alternerende overeenkomst sinds meer dan 6 maanden:
 Op vraag van een van de contracterende partijen¹⁷

¹³ Alternerende overeenkomst, art. 4, 11°: "de leerling brengt zijn referentiepersoon zo spoedig mogelijk op de hoogte van elke moeilijkheid i.v.m. de uitvoering van de alternerende overeenkomst, namelijk de moeilijkheden die de beëindiging van de alternerende overeenkomst zou kunnen teweegbrengen."

¹⁴ Alternerende overeenkomst, art. 10, 2^e lid, 1)

¹⁵ Alternerende overeenkomst, art. 10, 2^e lid, 3)

¹⁶ Alternerende overeenkomst, art. 10, 2^e lid, 5)

¹⁷ Alternerende overeenkomst, art. 10, 2^e lid, 6)

2. Ernstige tekortkoming van de leerling of de onderneming. Geval van niet-naleving van de verplichtingen door één van de partijen

Onder dringende reden wordt verstaan: "de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt".¹⁸ In geval van ernstige tekortkomingen¹⁹ moeten de regels worden nageleefd die van toepassing zijn op werknemers, zoals voorzien door de wet van 3 juli 1978 wat betreft de modaliteiten inzake de verbreking, de kennisgeving van de dringende reden, de betwisting, evenals de bewijslast.

- Voorwaarde: de overeenkomst moet worden verbroken binnen 3 werkdagen na de zekere kennis van de aangevoerde feiten.
- Kennisgeving: de feiten die de ernstige tekortkoming rechtvaardigen, moeten worden meegedeeld met een aangetekende brief, met een deurwaardersexploot of door persoonlijke overhandiging van een geschrift. In dat geval zal de ondertekening van degene die de kennisgeving ontvangt, enkel gelden als ontvangstbewijs en niet als erkenning van de dringende reden.
- Wat te doen indien de dringende reden wordt betwist? Enkel de arbeidsrechtbank is bevoegd om een uitspraak te doen.
- Wie levert het bewijs van de dringende reden? De contracterende partij die ze heeft ingeroepen.

3. Niet-naleving van de verplichtingen van de leerling in het opleidingscentrum

Soms gebeurt het dat de leerling afwezig is in het opleidingscentrum, terwijl hij toch - soms voltijds - prestaties in de onderneming verricht. Ondanks de tussenkomsten van de referentiepersoon blijft de situatie ongewijzigd. In dat geval voorziet de alternerende overeenkomst in artikel 10 in de verbreking van de overeenkomst na een bemiddelingsprocedure.

- De referentiepersoon organiseert een bemiddeling met de leerling en de mentor en/of de verantwoordelijke van de onderneming, evenals desgevallend met de sectorale coach.
- De leerling moet zijn situatie binnen de 2 maanden regulariseren.
- Indien hij dit niet doet, stelt de operator de leerling officieel, bij aangetekend schrijven of via een deurwaarder, met een kopie aan de onderneming via e-mail of per fax, in kennis van de niet-uitvoering van het opleidingsplan, wat automatisch en onmiddellijk een einde zal stellen aan de alternerende overeenkomst aangezien aan een van de essentiële voorwaarden van het bestaan van die laatste niet wordt voldaan. Zodra de onderneming de door de opleidingsoperator verstuurd kennisgeving heeft ontvangen, dient ze de beëindiging van de alternerende overeenkomst vast te stellen en de opleiding van de leerling onmiddellijk te stoppen.
- Als de jongere in dienst wordt gehouden in de onderneming, zal zijn tewerkstelling dan het voorwerp uitmaken van een arbeidsovereenkomst van werknemer.

In dit specifieke geval past elke opleidingsoperator, op het vlak van het behoud of de uitsluiting van de leerling in de opleiding, de bepalingen toe die hem eigen zijn.

Wat zijn de gevolgen van het ontbreken of mislukken van een bemiddeling?

Het ontbreken of mislukken van een bemiddeling leidt tot de verbreking van de alternerende overeenkomst.

¹⁸ Wet van 3 juli 1978, art. 35

¹⁹ Kaderakkoord tot samenwerking, art. 1, § 4quinquies, 7°

Regels inzake de opzegging

- Hoe lang duurt de opzeggingstermijn **tijdens de proefperiode**? 7 kalenderdagen²⁰
- Hoe lang duurt de opzeggingstermijn **buiten de proefperiode**? 14 kalenderdagen²¹
- In welke gevallen wordt de opzeggingstermijn verlengd?
 - ziekte
 - arbeidsongeval
 - jaarlijkse vakantie
 - voorlopige hechtenis/werkstraffen
 - inhaalrustdagen
- Moet de opzeggingstermijn verplicht worden gepresteerd? Neen
De contracterende partijen kunnen een einde stellen aan de alternerende overeenkomst zonder opzeggingstermijn of met een gedeeltelijke opzeggingstermijn, op voorwaarde dat naast de bezoldiging van de leerling voor de prestaties een verbrekingsvergoeding wordt betaald die het deel van de opzeggingstermijn dekt die niet werd gepresteerd. De leerling kan eventueel onmiddellijk na de verbreking een nieuwe alternerende overeenkomst sluiten met een andere erkende onderneming.
- Vorm van de opzegging? Kennisgeving via een schrijven dat via een deurwaarder of persoonlijk wordt afgegeven met een ontvangstbewijs, die uitwerking heeft de dag na de schriftelijke kennisgeving van de opzegging. Bij het ontbreken van een ontvangstbewijs, kennisgeving bij aangetekend schrijven, die ingaat de 3^e werkdag na de verzending ervan.
- Er is geen opzeggingstermijn wanneer de onderneming de alternerende overeenkomst verbreekt wegens niet-uitvoering van het opleidingsplan door de leerling (zie supra punt 3. Niet-naleving van de regelmatige aanwezigheid van de leerling in het opleidingscentrum).

Verplichtingen van de onderneming ten opzichte van de leerling in alle gevallen waarin de overeenkomst wordt verbroken

Het is belangrijk om eraan te herinneren dat de verbreking dient te worden meegedeeld. Art. 3, 13° van de alternerende overeenkomst luidt namelijk als volgt: "*De onderneming werkt samen met de opleidingsoperator en brengt de referentiepersoon op de hoogte van het verloop van de opleiding in de onderneming, minstens tijdens elk van zijn bezoeken in de onderneming en zo snel mogelijk, van elke moeilijkheid i.v.m. deze overeenkomst*".

- Buiten de verbrekingsgevallen waarvoor de onderneming geen opzeggingstermijn moet meedelen, dient ze haar verplichtingen inzake de opzegging na te leven.
- De rekening van de leerling vereffenen betreffende zijn bezoldiging en de terugbetaling van zijn verplaatsingskosten (zie vademecum OFFA - fiche 13 verplaatsingskosten) tot op de dag van de verbreking van de overeenkomst
- Aan de RSZ de datum van de beëindiging van de alternerende overeenkomst meedelen door een DIMONA uit dienst in te dienen

²⁰ Alternerende overeenkomst, art. 10, 2)

²¹ Kaderakkoord tot samenwerking, art. 1, § 4 quinquies, 4°

- Het tewerkstellingsattest bezorgen (document met de begin- en einddatum van de alternerende overeenkomst)
- Indien nodig de voor de alternerende leerling nuttige sociale documenten bezorgen (individuele afrekening van de leerling, vakantieattesten, fiscale attesten, formulier voor de kinderbijslag), evenals eventueel een C4 (formulier van de RVA) op vraag van de leerling

<p>Verplichtingen van de leerling in alle gevallen waarin de overeenkomst wordt verbroken</p>
--

Het is belangrijk om eraan te herinneren dat de verbreking dient te worden meegedeeld. Art. 4, 11° van de alternerende overeenkomst luidt namelijk als volgt: "*De leerling brengt zijn referentiepersoon zo spoedig mogelijk op de hoogte van elke moeilijkheid i.v.m. de uitvoering van de alternerende overeenkomst, namelijk de moeilijkheden die de beëindiging van de alternerende overeenkomst zou kunnen teweegbrengen*".

- Ten opzichte van de opleidingsoperator:
 - de lessen bij de opleidingsoperator regelmatig blijven volgen
 - proberen om onmiddellijk na de verbreking van de overeenkomst een nieuwe alternerende overeenkomst te sluiten met een nieuwe erkende werkgever
- Ten opzichte van het ziekenfonds: de leerling is gedekt volgens de algemene voorwaarden van het RIZIV
- Ten opzichte van de kinderbijslag: behoud van het recht op kinderbijslag → "De kinderbijslag wordt uitgekeerd aan jongeren van 25 jaar die zijn ingeschreven voor een alternerende opleiding." (zie thematische fiche 3 van het vademecum)
- Ten opzichte van de onderneming: teruggave van het materiaal dat of de uitrusting die door de onderneming werd ter beschikking gesteld (gereedschap, sleutels, badge, werkkledij, ...).

Thematische fiche 16: Schorsing van de uitvoering van de alternerende overeenkomst

Begrip: het gaat om het geval waarbij de alternerende overeenkomst wordt behouden, maar de uitvoering ervan wordt opgeschort.

Uittreksel uit de alternerende overeenkomst

Artikel 8: Schorsing van de uitvoering van de alternerende overeenkomst

De overeenkomst wordt geschorst:

1° in geval van afwezigheid op het werk

De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders zijn van toepassing in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, moederschapsverlof en bevallingsrust, vaderschapsverlof, tijdelijke werkloosheid, kort verzuim/omstandigheidsverloven, verlof wegens dwingende redenen en profylactisch verlof.

In afwijking wordt de tenlasteneming door de onderneming van de bezoldiging van de leerling, in geval van schorsing van deze alternerende overeenkomst wegens de hierboven vermelde redenen, beperkt tot de eerste 7 kalenderdagen afwezigheid, behalve in het geval van een tijdelijke werkloosheid waarbij de onderneming wordt vrijgesteld om eender welke bezoldiging te betalen.

2° in geval van niet-naleving van de verplichtingen door één van de partijen

De uitvoering van de alternerende overeenkomst wordt geschorst voor een duur die door de partijen in overleg met de referentiepersoon wordt bepaald, om aan de overtreder de mogelijkheid te bieden zich te schikken naar de bepalingen van deze alternerende overeenkomst. Deze periode wordt verder bezoldigd wanneer de schorsing voortvloeit uit een tekortkoming van de onderneming.

3° tijdens onbetaalde schoolvakantieweken

Schorsing van de uitvoering van de alternerende overeenkomst zonder bezoldiging betaald door de onderneming

- 4 onbetaalde schoolvakantieweken (zie thematische fiche 4)
- In gezamenlijk overleg tussen de contracterende partijen en de opleidingsoperator om een contractbreuk te vermijden. Deze schorsing van de uitvoering van de overeenkomst wordt in dat geval gelijkgesteld met onbetaald verlof.
Voorbeelden: de leerling neemt deel aan een sportwedstrijd; om een verbreking te vermijden, komen de referentiepersoon en de onderneming overeen dat de leerling zijn prestaties niet uitvoert in de onderneming gedurende een beperkte periode in het kader van educatieve maatregelen (voltijdse opleiding in het centrum, tenlasteneming door externe tussenkomende partijen, ...), ...
- In geval van niet-naleving van de verplichtingen van de leerling (alternerende overeenkomst, art. 9)
Voorbeeld: de uitvoering van de overeenkomst kan worden geschorst zonder de betaling van een bezoldiging omdat de jongere niet meer regelmatig naar de lessen in het onderwijs-/opleidingscentrum gaat, en dit zonder geldige reden.

Schorsing van de uitvoering van de alternerende overeenkomst met bezoldiging door de onderneming van de eerste 7 kalenderdagen afwezigheid

Oorzaken van een schorsing van de uitvoering van de alternerende overeenkomst in hoofde van de leerling²²

- Arbeidsongeschiktheid
 - Ziekte:
 - De leerling is verplicht om de onderneming onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid.
 - De leerling stuurt of bezorgt een doktersattest aan de onderneming en de opleidingsoperator binnen de in het arbeidsreglement vastgelegde termijn.
 - Ongeval:
 - privéongeval: de procedure tegenover de onderneming en de opleidingsoperator is dezelfde als in het geval van ziekte
 - arbeidsongeval of ongeval op weg naar en van de onderneming of bij de opleidingsoperator (zie thematische fiche 7)
- Moederschaps- of vaderschapsverlof
- Kort verzuim/omstandigheidsverloven ²³
- Verlof om dwingende redenen

Begrip dwingende redenen: elke onvoorzienbare, los van de opleiding staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de leerling vereist: bv.: ziekte of hospitalisatie van een persoon die met de leerling samenwoont, schade aan de woning van de leerling door een brand of een natuurramp of elke andere gebeurtenis die de onderneming en de leerling in onderling akkoord beschouwen als een dwingende reden²⁴
- Profylactisch verlof

Schorsing van de uitvoering van de alternerende overeenkomst wegens overmacht door de partij die dit inroept

Het effect van deze overmacht mag slechts van tijdelijke aard zijn.²⁵

Welke drie voorwaarden moeten zijn vervuld om van overmacht te kunnen spreken?

- de gebeurtenis mag niet te wijten zijn aan de onderneming of de leerling
 - de gebeurtenis moet ontsnappen aan elke normale verwachting
 - de gebeurtenis moet een onoverkomelijke hindernis vormen voor de partij die ze inroept
- Voorbeelden: brand in de onderneming, in de woning van de leerling, ...

Schorsing van de uitvoering van de alternerende overeenkomst met bezoldiging betaald door de onderneming van meer de 7 kalenderdagen afwezigheid

In geval van een schorsing van de uitvoering van de alternerende overeenkomst die voortvloeit uit een tekortkoming in hoofde van de onderneming (alternerende overeenkomst, art. 8, 2°)

²² Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, art. 31

²³ Koninklijk besluit van 28 augustus 1963

²⁴ Wet van 3 juli 1978, art. 30bis. Ter informatie, in het kader van de arbeidsovereenkomsten worden maximaal 10 vakantiedagen wegens dwingende redenen toegestaan per kalenderjaar.

²⁵ Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, art. 26

Als de opleidingsoperator, na de voorlopige erkenning van de onderneming, wordt geïnformeerd over elementen die de leerling in gevaar brengen bij de uitvoering van zijn prestaties in de onderneming (bv. gebrekkige veiligheid, ...), wordt de uitvoering van de alternerende overeenkomst geschorst gedurende het onderzoek en blijft de leerling zijn maandelijkse forfaitaire bezoldiging ontvangen gedurende de duur van de schorsing.

Als na het onderzoek de erkenning wordt ingetrokken, wordt de overeenkomst verbroken. Een opzeggingstermijn van 14 dagen die ingaat op de dag van de kennisgeving van de intrekking van de erkenning, wordt omgezet in een verbrekingsvergoeding die gelijk is aan 2 weken bezoldiging.

Als deze schorsingsperiode van de erkenning in de proefperiode van een maand valt en wordt gevolgd door de intrekking van de erkenning en de verbreking van de alternerende overeenkomst, zal de opzeggingstermijn 7 dagen bedragen vanaf de kennisgeving van de intrekking van de erkenning.

Modaliteiten betreffende de kennisgeving van de schorsing van de uitvoering van de alternerende overeenkomst door de onderneming

- Vorm
 - Schriftelijk gericht aan de leerling en de opleidingsoperator
 - Moet de gegevens van de leerling en de datums vermelden, evenals het aantal dagen dat de overeenkomst wordt geschorst en de rechtvaardiging van deze schorsing
- Doel: het voor de onderneming mogelijk maken om orde op zaken te stellen ten opzichte van de verplichtingen die ze niet of nog niet zou hebben nageleefd

Verplichting van de alternerende leerling tijdens de duur van de schorsing van de uitvoering van de alternerende overeenkomst

In geval van een schorsing van de erkenning van de onderneming en dus van de uitvoering van de alternerende overeenkomst voor de prestaties in de onderneming blijft de leerling naar het onderwijs-/opleidingscentrum gaan volgens zijn gewone uurrooster, of zelfs volgens een uitgebreider uurrooster.

* * *