

Employment & Benefits Summer Series

Augustus 2022

Part III : De Belgische Arbeidsdeal - Opleiding van werknemers

Strelia's Summer Series over de Belgische Arbeidsdeal is bedoeld om bedrijven een algemeen overzicht te geven van de maatregelen die de regering heeft genomen om de arbeidsmarkt te hervormen met als doel tegen 2030 een arbeidsparticipatie van 80% te bereiken. De ontwerptekst wordt naar verwachting finaal gestemd in het parlement in 2022.

De volgende topics zullen doorheen de zomer 2022 worden besproken:

1. Work – life balance
2. Transitietrajecten en het bevorderen van de inzetbaarheid
3. **Opleiding van werknemers**
4. Deeltijdse werknemers
5. Platformeconomie en e-commerce

Opleiding van de werknemers

A. Individueel recht op opleiding

In ondernemingen die 10 of meer werknemers tewerkstellen, wordt voor elke werknemer een individueel opleidingsrecht ingevoerd. Vanaf 1 januari 2024 bestaat het individuele opleidingsrecht uit 5 opleidingsdagen per jaar voor een voltijdse werknemer. In 2023 bestaat het individuele opleidingsrecht uit 4 opleidingsdagen per jaar.

In afwijking hiervan moeten werkgevers die tussen de 10 en 20 werknemers tewerkstellen een individueel opleidingsrecht van ten minste 1 dag per voltijdse werknemer garanderen.

Voor werknemers die niet voltijds in dienst zijn en/of niet het hele kalenderjaar door een arbeidsovereenkomst gedekt zijn, wordt het recht op opleiding volgens een specifieke formule verhoudingsgewijs berekend.

Het individuele recht op opleiding zal ten uitvoer worden gelegd via een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, via een individueel opleidingsrekening of via de vaststelling en toekenning van een opleidingskrediet.

Als de opleidingsdagen in een jaar niet worden opgebruikt, worden ze naar het volgende jaar overgedragen. Het zal echter niet mogelijk zijn om opleidingsdagen onbeperkt van het ene jaar naar het andere over te dragen.

De werknemer moet zijn recht op de 5-jaarlijkse opleidingsdagen hebben opgebruikt over een referentieperiode van 5 jaar die ten vroegste ingaat op 1 januari 2024 of vóór het einde van zijn arbeidsovereenkomst indien deze vóór het verstrijken van de periode van 5 jaar verstrijkt, behalve in geval van zelfontslag of ontslag om dringende redenen van de werknemer.



De opleiding kan door de werknemer worden gevolgd tijdens zijn normale werkuren of buiten zijn normale werkuren. Wanneer de opleiding buiten de normale arbeidstijd van de werknemer wordt gevolgd, geven de uren die overeenkomen met de duur van de opleiding recht op betaling van het normale loon, zonder dat dit evenwel aanleiding geeft tot de betaling van een aanvullend loon.

Bij een ontslag dat niet te wijten is aan de werknemer, heeft de werknemer het recht om zijn gecumuleerde opleidingskrediet op te nemen vooraleer zijn arbeidsovereenkomst beëindigd is. Wanneer de opzeggingstermijn geheel of gedeeltelijk wordt vervangen door een opzeggingsvergoeding, geldt dit openstaande opleidingskrediet als een voordeel verworven krachtens de overeenkomst.

B. Jaarlijks opleidingsplan

Werkgevers in de privésector die ten minste 20 werknemers tewerkstellen moeten uiterlijk op 31 maart van elk kalenderjaar een opleidingsplan opstellen. Het ontwerp-opleidingsplan moet uiterlijk voor 15 maart voor advies worden voorgelegd aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, aan de vakbondsafvaardiging, en bij ontstentenis daarvan rechtstreeks aan de werknemers.

De duur van het opleidingsplan is ten minste één jaar. Het plan moet formele en informele opleidingen omvatten en uitleggen hoe het bijdraagt tot het individuele recht op opleiding.

Bijzondere aandacht moet worden besteed aan personen uit risicogroepen, met name werknemers van 50 jaar en ouder, en aan knelpuntberoepen, alsmede aan de methode van evaluatie met de werknemers. Bij de opstelling van het plan moet ook rekening worden gehouden met de genderdimensie.



De paritaire comités en subcomités kunnen ook minimale voorwaarden vaststellen voor het opleidingsplan voor werkgevers in hun sector door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst.

De Employment & Benefits praktijkgroep van Strelia volgt de ontwikkelingen op dit vlak op de voet. Wij zullen u op de hoogte houden van de inwerkingtreding van deze maatregelen of van eventuele latere wijzigingen en verduidelijkingen. Heeft u vragen over dit onderwerp of wenst u de nieuwe maatregelen proactief te bespreken, aarzel dan niet om contact op te nemen met ons team.



Stefanie Tack
Vennoot

stefanie.tack@strelia.com
+32 486 79 92 42



Pauline Van Parys
Senior Medewerker

pauline.vanparys@strelia.com
+32 473 22 47 82