

SYNTRA Vlaanderen

# WEGWIJS – OVEREENKOMST ALTERNERENDE OPLEIDING

Een leidraad voor leerlingen, ouders, opleidings- en  
onderwijsinstellingen en ondernemingen



1 februari 2017

## COLOFON

### Samenstelling

Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming-  
SYNTRA Vlaanderen  
Kanselarijstraat 19  
1000 Brussel  
02 227 63 93  
info@syntravlaanderen.be  
www.syntravlaanderen.be

### Verantwoordelijke uitgever

Bruno Tindemans  
Gedelegeerd bestuurder

### Uitgave

1 februari 2017

## Inhoud

1	Sluiten van de overeenkomst alternerende opleiding .....	4
2	Schorsing van de overeenkomst van alternerende opleiding .....	5
2.1	Ziekte en ongeval.....	5
2.2	arbeidsongevallen.....	5
2.3	Moederschapsbescherming .....	6
2.4	Jaarlijkse vakantie .....	6
2.5	Feestdagen .....	7
2.6	Klein verlet.....	7
2.7	Dwingende reden.....	8
2.8	Gewaarborgde dagvergoeding.....	8
2.9	Tijdelijke werkloosheid .....	8
2.10	Politiek verlof.....	8
2.11	Schorsing van meer dan 14 dagen.....	9
2.12	Schorsing bij tuchtmaatregel .....	9
3	Beëindiging van de overeenkomst van alternerende opleiding .....	10
3.1	Beëindigingswijzen .....	10
3.2	Onrechtmatige beëindiging .....	11
4	Alfabet sociale bepalingen.....	12
4.1	Arbeidsduur .....	12
4.2	Arbeidsreglement .....	12
4.3	Belastingen .....	12
4.4	CAO .....	12
4.5	Doelgroepvermindering mentoren .....	13
4.6	Geneeskundige verzorging .....	13
4.7	Gezondheidsbeoordeling.....	13
4.8	Kinderbijslag .....	13
4.9	Leervergoeding.....	13
4.10	Nachtarbeid .....	14
4.11	Pensioen .....	14
4.12	Reiskosten woon-werkverkeer.....	14
4.13	Rusttijden .....	15
4.14	Schooltoelage.....	15
4.15	Sociale zekerheid .....	15

4.16	Start- en stagebonus.....	15
4.17	Verplichte sociale documenten .....	16
4.18	Welzijnswet .....	16
4.19	Werken op zon- en feestdagen.....	17
4.20	Werkkledij.....	17
4.21	Werkloosheid.....	17
4.22	Ziekte-uitkeringen .....	18
5	Aandachtspunten voor de onderneming.....	19
6	Aandachtspunten voor de leerling .....	20

## 1 SLUITEN VAN DE OVEREENKOMST ALTERNERENDE OPLEIDING

---

De overeenkomst van alternerende opleiding is een **bezoldigde voltijdse overeenkomst** die betrekking heeft op het volledige leertraject, zowel de lescomponent als de werkplekcomponent.

De tijd die de leerling besteedt aan het volgen van de lessen of de activiteiten die gelijkgesteld zijn met lessen, wordt beschouwd als arbeidstijd. Voor de berekening van het aantal uren binnen de overeenkomst telt een les of activiteit die gelijkgesteld is met een les, mee voor 60 minuten.

Een overeenkomst van alternerende opleiding omvat gemiddeld op jaarbasis **minstens 20 uur per week opleiding** op een reële werkplek, zonder rekening te houden met de wettelijke feest- en vakantiedagen.

De overeenkomst van alternerende opleiding wordt gesloten tussen de **leerling**, de **erkende onderneming** en de **opleidingsverstrekker**. Is de leerling minderjarig dan kan zij/hij hierbij vertegenwoordigd worden door de wettelijke vertegenwoordiger (vader, moeder of voogd).

De overeenkomst van alternerende opleiding kan gesloten worden vanaf 1 september 2016. Het is een overeenkomst van **bepaalde duur** die schooljaaroverschrijdend kan zijn. De leerling kan om zijn opleidingsplan uit te voeren opeenvolgende overeenkomsten met verschillende ondernemingen sluiten. De duur van alle overeenkomsten samen mag niet meer bedragen dan de duur van de alternerende opleiding.

De overeenkomst moet uiterlijk op het tijdstip waarop de leerling zijn alternerende opleiding aanvat schriftelijk worden opgesteld volgens het model dat vastgelegd is door de Vlaamse Regering. Dit model is terug te vinden op [www.werkplekduaal.be/nieuwe-overeenkomst](http://www.werkplekduaal.be/nieuwe-overeenkomst).

## 2 SCHORSING VAN DE OVEREENKOMST VAN ALTERNERENDE OPLEIDING

---

De uitvoering van de overeenkomst van alternerende opleiding wordt geschorst onder dezelfde voorwaarden en in dezelfde gevallen, als deze die gelden voor arbeidsovereenkomsten. Gedurende de schorsing van de overeenkomst van alternerende opleiding behoudt de leerling de leervergoeding onder dezelfde waarborgen als deze die gelden voor het loon van een werknemer met arbeidsovereenkomst.

De overeenkomst kan ook geschorst worden naar aanleiding van een tuchtmaatregel. In dit geval is de onderneming geen leervergoeding verschuldigd aan de leerling.

### 2.1 ZIEKTE EN ONGEVAL

Bij **arbeidsongeschiktheid** wegens ziekte of ongeval is de leerling verplicht de onderneming onmiddellijk op de hoogte te brengen. De leerling bezorgt aan de onderneming een geneeskundig getuigschrift conform de bepalingen van het arbeidsreglement.

**Bij ziekte op de lesdag** wordt de onderwijs- of opleidingsverstrekker verwittigd wordt een ziekteattest aan de onderwijs- of opleidingsinstelling en aan de onderneming bezorgd.

**De leerling** heeft gedurende de eerste 30 dagen van de ongeschiktheid recht op een gewaarborgde leervergoeding. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt naargelang het gaat om een leerling-bediende of een leerling-arbeider:

- Voor **bedienden** is de leervergoeding gewaarborgd gedurende de eerste 30 dagen van de arbeidsongeschiktheid. Een bediende die is aangeworven voor een bepaalde tijd van minder dan 3 maanden behoudt recht op loon onder dezelfde voorwaarden als arbeiders.
- Voor **arbeiders** is de leervergoeding gewaarborgd gedurende de eerste 7 dagen; daarna krijgen ze gedurende 7 dagen 85,88% van hun normale loon. Van de 15<sup>e</sup> tot de 30<sup>e</sup> dag arbeidsongeschiktheid hebben arbeiders recht op een percentage van de leervergoeding. Ook dat percentage wordt door de werkgever betaald. Tijdens deze laatste periode wordt de gewaarborgde leervergoeding aangevuld met een uitkering van het ziekenfonds, tenzij er nog een wachttijd in de sector uitkeringen dient vervuld te worden.

De leerling-arbeider moet wel **minstens een maand ononderbroken in dienst zijn van** de onderneming om aanspraak te kunnen maken op de leervergoeding.

De periode van gewaarborgde vergoeding begint te lopen vanaf de eerste dag ongeschiktheid die samenvalt met een dag waarop normaal wordt 'gewerkt'. Er is geen gewaarborgde leervergoeding wanneer de leerling binnen de 14 dagen na de periode van arbeidsongeschiktheid opnieuw arbeidsongeschikt wordt door dezelfde ziekte, tenzij de periode van gewaarborgde vergoeding tijdens de eerste ongeschiktheidsperiode nog niet volledig is opgebruikt. In dat geval kan het saldo tijdens de periode van herval worden gebruikt.

Na de periode van gewaarborgde leervergoeding kan de leerling ziekte-uitkeringen ten laste van de mutualiteit ontvangen, tenzij er nog een wachttijd in de sector uitkeringen dient vervuld te worden.

Gedetailleerde info over de gewaarborgde vergoeding bij arbeidsongeschiktheid wegens gewone ziekte of gewoon ongeval is terug te vinden op <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42337>.

### 2.2 ARBEIDSONGEVALLLEN

De onderneming moet een arbeidsongevallenverzekering sluiten, en jaarlijks een verzekeringspremie betalen.

#### VERZEKERDE RISICO'S

De volgende ongevallenrisico's moeten verzekerd zijn:

- in de onderneming
- tijdens de cursussen en examens bij de onderwijs- of opleidingsinstelling;
- op de weg heen en terug tussen

- woonplaats - onderneming,
- woonplaats - onderwijs- of opleidingsinstelling
- onderneming - onderwijs- of opleidingsinstelling

## VERGOEDING

Wanneer zich een arbeidsongeval voordoet, moet het ondernemingshoofd dit zo snel mogelijk en **uiterlijk binnen 8 dagen** aangeven bij de arbeidsongevallenverzekering. De overeenkomst alternerende opleiding is geschorst, maar de onderneming moet de **gewaarborgde leervergoeding niet betalen**. Alles wordt rechtstreeks tussen de leerling en de verzekeringsmaatschappij geregeld.

De vergoeding uitgekeerd door de arbeidsongevallenverzekering, moet integraal de leerling ten goede komen. In geval van tijdelijke arbeidsongeschiktheid wordt het basisloon op de werkelijke verdiensten berekend. Het basisloon moet ten minste gelijk zijn aan het [minimumbasisloon](#). In geval van blijvende arbeidsongeschiktheid of overlijden wordt rekening gehouden met de beroeps categorie waartoe het slachtoffer zou hebben behoord op het moment dat hij meerderjarig zou zijn geworden of zijn overeenkomst van alternerende opleiding zou hebben beëindigd. Het basisloon moet ten minste gelijk zijn aan het gemiddelde loon van meerderjarige werknemers uit dezelfde beroeps categorie.

In geval van blijvende arbeidsongeschiktheid wordt de vergoeding berekend op basis van het gemiddelde loon van de meerderjarige werknemer in de categorie waartoe de getroffen bij zijn meerderjarigheid of bij het beëindigen van de overeenkomst zou hebben behoord.

## 2.3 MOEDERSCHAPSBESCHERMING

Werken die ongezond of gevaarlijk kunnen zijn voor de zwangere leerlinge of het kind, zijn verboden. Tijdens de zwangerschaps- en bevallingsrust is de uitvoering van de overeenkomst geschorst.

Het totaal van de zwangerschaps- en bevallingsrust bedraagt **15 weken**. Verplichtend hierbij zijn een week voor de vermoedelijke datum van de bevalling en 9 weken na de bevalling. Uiterlijk 8 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum moet de leerlinge aan het ondernemingshoofd een geneeskundig attest met de vermoedelijke bevallingsdatum bezorgen.

De onderneming dient bij zwangerschaps- en bevallingsrust **geen gewaarborgde leervergoeding** te betalen. De leerlinge kan voor die dagen in de meeste gevallen aanspraak maken op moederschapsuitkeringen ten laste van het RIZIV. De leerlinge dient zich daarom onmiddellijk als gerechtigde (met een ziekenboekje op eigen naam) aan te sluiten bij een ziekenfonds.

## 2.4 JAARLIJKSE VAKANTIE

De leerling met een overeenkomst van alternerende opleiding heeft, naast de gewone regeling voor het recht op betaalde vakantiedagen, ook recht op 20 niet-betaalde vakantiedagen. Voor het opnemen van vakantiedagen (betaalde, aanvullende of onbetaalde) is steeds het akkoord van de onderneming vereist. Vakantiedagen mogen niet opgenomen worden op lesdagen of op dagen met activiteiten die met lessen gelijkgesteld zijn.

## BETAALDE VAKANTIEDAGEN

Vakantiedagen kunnen betaald zijn naargelang van de prestaties van de leerling in het voorgaande kalenderjaar. Voor wat betreft de betaalde vakantiedagen is de wetgeving op de jaarlijkse vakantie van arbeiders en bedienden van toepassing.

Elke leerling heeft in een **zesdagenweek** tijdens elk kalenderjaar recht op 2 dagen betaalde vakantie, per maand van uitvoering van de overeenkomst alternerende opleiding in het vorig kalenderjaar. In een **vijfdagenweek** komt dit neer op maximaal **20 dagen** betaalde vakantie. Voor wat betreft de opbouw van het recht op betaalde vakantiedagen wordt bij de overheid de eigen regeling gevolgd.

## AANVULLENDE VAKANTIEDAGEN

Een leerling die een overeenkomst van alternerende opleiding aanvat kan bij onvolledig recht op betaalde vakantie (eventueel jaar waarin men gestart is met OAO en het daaropvolgend kalenderjaar) onder bepaalde voorwaarden aanspraak maken op aanvullende vakantiedagen. Info over deze aanvullende verlofdagen is terug te vinden op de site van de RJV: [www.rjv.be](http://www.rjv.be), vragen over vakantie, aanvullende vakantiedagen.

## ONBETAALDE VAKANTIEDAGEN

De leerling heeft naast de gewone regeling voor het recht op betaalde vakantie ook recht op **20 dagen onbetaalde vakantie**. Deze dagen **moeten** opgenomen worden in de schoolvakanties, in overleg tussen onderneming en leerling. Op basis van deze vakantiedagen worden er naar het volgend kalenderjaar toe geen rechten opgebouwd voor betaalde vakantie.

## SPECIFIEKE REGELING VOOR HET PROJECT SCHOOLBANK OP DE WERKPLEK

De leerling met een overeenkomst van alternerende opleiding die een opleiding volgt in het kader van het tijdelijke project Schoolbank op de werkplek binnen het voltijds onderwijs volgt de regeling van de schoolvakanties.

## BEREKENING VAKANTIEGELD

Het vakantiegeld wordt verschillend berekend al naargelang het gaat om een leerling bediende of een leerling-arbeider:

- Is de leerling een **bediende** dan betaalt de onderneming zelf het vakantiegeld. Dit gebeurt door het doorbetalen van de leervergoeding tijdens de vakantiedagen (enkel vakantiegeld) enerzijds en het betalen van een toeslag (dubbel vakantiegeld) anderzijds.
- Is de leerling **arbeider** dan bedraagt het bruto vakantiegeld 15,38 % van de leervergoeding (aan 108 %) tijdens het voorgaande jaar. Het nettobedrag wordt verkregen na afhouding van de solidariteitsbijdrage, een bijzondere bijdrage en de bedrijfsvoorheffing. Het Vakantiefonds of de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie waarbij de onderneming is aangesloten, betaalt het vakantiegeld uit.

## 2.5 FEESTDAGEN

Leerlingen hebben recht op 10 betaalde feestdagen per jaar. Voor feestdagen die vallen op een dag dat er niet wordt gewerkt, moet de feestdag op een andere dag worden toegekend. Indien er niets vooraf werd bepaald dan valt de feestdag op de eerstvolgende activiteitsdag (in de onderneming) van de leerling. De vervangdag kan dus nooit samenvallen met een lesdag.

## 2.6 KLEIN VERLET

Ook leerlingen hebben recht op klein verlet in de volgende gevallen:

- huwelijk van de werknemer: 2 dagen;
- huwelijk van sommige familieleden (vb. vader, moeder, broer, zus): de dag van het huwelijk;
- priesterwijding of intrede in het klooster van sommige familieleden: de dag van de plechtigheid;
- geboorte: 10 dagen waarvan de eerste 3 dagen betaald door het ondernemingshoofd;
- overlijden van sommige familieleden: 1-3 dagen;
- plechtige communie of feest van de vrijzinnige jeugd: 1 dag;
- familieraad: de nodige tijd (max. 1 dag);
- bijzitter bij verkiezingen: de nodige tijd;
- jury: de nodige tijd (max. 5 dagen);
- getuigenis voor een rechtbank: de nodige tijd;
- persoonlijke verschijning voor de arbeidsrechtbank: de nodige tijd.

Opgemerkt moet worden dat collectieve arbeidsovereenkomsten een gunstigere regeling kunnen vastleggen.



Feit is dat de leerling recht op leervergoeding heeft tijdens de afwezigheid op voorwaarde dat:

- de onderneming tijdig en zo mogelijk op voorhand verwittigd wordt;
- het verlof wordt gebruikt voor de redenen waarvoor het werd ingesteld;
- het klein verlet verlies van leervergoeding meebrengt.

## 2.7 DWINGENDE REDEN

De leerling heeft recht op maximaal 10 dagen afwezigheid per kalenderjaar zonder leervergoeding voor dwingende redenen. Het gaat hier om een onvoorziene gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de leerling vraagt, zoals bijvoorbeeld de ziekte of opname in het ziekenhuis van een kind van de leerling of een ouder.

## 2.8 GEWAARBORGDE DAGVERGOEDING

Het betreft situaties waarbij de leerling te laat of zelfs niet op het werk komt of, op het werk aangekomen, het werk niet kan beginnen of moet onderbreken. De leervergoeding **blijft behouden**. Voorbeelden zijn een onaangekondigde staking van het openbaar vervoer of plotse ziekte tijdens 'het werk'.

## 2.9 TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

De onderneming kan de leerling, mits naleving van bepaalde strikt te volgen procedures en formaliteiten, tijdelijk werkloos stellen. De leerling kan gedurende deze periodes een uitkering ontvangen van de RVA. Op de website van de RVA zijn infobladen terug te vinden, zowel vanuit het oogpunt van de leerling als vanuit het oogpunt van de onderneming.

Tijdelijke werkloosheid is mogelijk om verschillende redenen:

- **Collectieve sluiting**  
Een leerling die geen of te weinig betaalde vakantie heeft opgebouwd in het voorgaande kalenderjaar om de collectieve sluiting van de onderneming te overbruggen, kan, mits naleving van bepaalde strikt te volgen procedures en formaliteiten, werkloosheidsuitkeringen ontvangen. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn voor leerlingen die instappen in een alternerende opleiding voor de aanvang van de collectieve sluiting in het bedrijf in het betrokken kalenderjaar.
- **Overmacht**  
Overmacht veronderstelt een plotse, onvoorziene gebeurtenis, onafhankelijk van de wil van de partijen die de uitvoering van de overeenkomst volledig onmogelijk maakt.
- **Technische stoornis**  
De onderneming kan de leerling-arbeider ten gevolge van een technische stoornis binnen de onderneming tijdelijk werkloos stellen wegens technische stoornis. De leerling behoudt gedurende de eerste 7 kalenderdagen de leervergoeding. Vanaf de 8<sup>e</sup> kalenderdag kan de leerling een uitkering ontvangen van de RVA.
- **Slecht weer**  
De onderneming kan de leerling-arbeider tijdelijk werkloos stellen wegens slecht weer. De onderneming moet kunnen aantonen dat de weersomstandigheden de uitvoering van het 'werk' tijdelijk onmogelijk maken.
- **Gebrek aan werk**  
De onderneming kan een regeling van tijdelijke werkloosheid ingevolge werkgebrek invoeren indien hij het bestaande arbeidsritme in de onderneming tijdelijk niet kan handhaven ten gevolge van economische factoren.

## 2.10 POLITIEK VERLOF

Bij de uitoefening van bepaalde politieke mandaten of ambten maakt de leerling met behoud van leervergoeding aanspraak op politiek verlof. De onderneming kan de loonlast terugvorderen van de instelling waarvan de leerling deel uitmaakt.

### 2.11 SCHORSING VAN MEER DAN 14 DAGEN

Als de uitvoering van de overeenkomst van alternerende opleiding meer dan veertien dagen geschorst wordt, moet de onderneming de trajectbegeleider op de hoogte brengen.

Als na een schorsing van meer dan veertien dagen de uitvoering van de overeenkomst wordt hervat, moet de onderneming uiterlijk drie dagen na de hervatting, de trajectbegeleider op de hoogte brengen. Eventueel kan de duur van de overeenkomst worden aangepast.

### 2.12 SCHORSING BIJ TUCHTMAATREGEL

De overeenkomst van alternerende opleiding wordt geschorst

- als de leerling tijdelijk wordt uitgesloten door de onderwijs- of opleidingsinstelling.
- als de leerling definitief wordt uitgesloten door de onderwijs- of opleidingsinstelling en de leerling tegen deze uitsluiting een ontvankelijk beroep heeft ingesteld.
- als de leerling door de onderwijs – of opleidingsinstelling preventief geschorst wordt.

De onderneming is in deze schorsingsgevallen geen leervergoeding verschuldigd aan de leerling.

## 3 BEËINDIGING VAN DE OVEREENKOMST VAN ALTERNERENDE OPLEIDING

---

### 3.1 BEËINDIGINGSWIJZEN

Met behoud van de toepassing van de wijzen waarop verbintenissen in het algemeen eindigen neemt de uitvoering van een overeenkomst een einde wanneer

- de termijn verstreken is;
- de leerling de opleiding met vrucht heeft beëindigd;
- bij overmacht die tot gevolg heeft dat de uitvoering van de overeenkomst definitief onmogelijk wordt;
- bij het overlijden van de mentor en er geen andere mentor kan aangesteld worden;
- op verzoek van de leerling in geval van faillissement of na overname van de onderneming, tenzij de overeenkomst door het overnemende bedrijf wordt overgenomen. Dit laatste is enkel mogelijk als de overnemende onderneming aan alle voorwaarden voldoet;
- als de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst langer dan 60 dagen aanhoudt en de onderneming of leerling de wens uit de overeenkomst niet verder uit te voeren;
- bij definitieve uitsluiting als tuchtmaatregel van de onderwijs- of opleidingsinstelling, eventueel na uitputting van de beroepsmogelijkheid;
- bij vroegtijdige stopzetting van de opleiding;
- bij opheffing van de erkenning van de onderneming.

Een beëindiging die plaatsvindt voor het verstrijken van de einddatum moet door de partijen onmiddellijk aan de trajectbegeleider worden gemeld.

Daarnaast zijn er nog volgende mogelijkheden tot beëindiging van de overeenkomst van alternerende opleiding:

#### OPZEGGING TIJDENS DE EERSTE DERTIG DAGEN

Leerling of onderneming kunnen eenzijdig, tijdens de eerste dertig dagen van de uitvoering van de overeenkomst, de overeenkomst opzeggen.

Er moet een opzeggingstermijn van 7 kalenderdagen in acht genomen worden. Deze termijn gaat in de dag die volgt op de dag van de schriftelijke opzegging.

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

Een schorsing van de uitvoering van de overeenkomst vóór of tijdens de opzegtermijn schorst de opzegtermijn niet.

De onderneming deelt de gegeven of ontvangen opzegging binnen de 10 kalenderdagen mee aan de trajectbegeleider.

#### BEËINDIGING DOOR EEN LEERLING OF EEN ONDERNEMING NA EEN VERZOENINGSTERMIJN

De leerling of zijn wettelijke vertegenwoordiger, of de onderneming kunnen het bestaan van een reden inroepen die de verbreking van de overeenkomst wettigt:

- indien de andere partij ernstig tekortschiet in de verplichtingen inzake de uitvoering van de overeenkomst;
- indien er omstandigheden zijn die het goede verloop van de praktijkopleiding ernstig belemmeren of;
- als de leerling wil overschakelen naar een andere opleiding.

In dat geval moet de leerling of zijn wettelijke vertegenwoordiger of de onderneming een schrijven richten aan de trajectbegeleider waarbij duidelijk wordt aangegeven waarom men de overeenkomst wil beëindigen. De trajectbegeleider beschikt maximaal over een termijn van 3 weken, die aanvangt vanaf de ontvangst van de schriftelijke melding, om te bemiddelen en te verzoenen. **Tijdens de verzoeningstermijn voeren de partijen de overeenkomst verder uit.** Indien de verzoening niet lukt, kan de partij die de wens tot beëindiging heeft

geuit, ook effectief overgaan tot de beëindiging van de overeenkomst. De beëindiging gaat in de dag na de ontvangst van de schriftelijke mededeling.

De onderneming of de leerling of zijn wettelijke vertegenwoordiger kan beroep aantekenen bij het Vlaams Partnerschap Duaal Leren als hij van oordeel is dat de ingeroepen reden de beëindiging van de overeenkomst niet wettigt.

Het beroep wordt ingesteld binnen een termijn van 10 dagen met een aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren en bevat als bijlage een afschrift van de kennisgeving van de beëindiging.

Het Vlaams Partnerschap spreekt zich binnen 60 dagen na verzending van de brief uit over de gegrondheid van de reden tot beëindiging van de overeenkomst. Daarbij hoort het Vlaams Partnerschap Duaal Leren de partijen die bij de overeenkomst betrokken zijn. De partijen kunnen zich hierbij laten bijstaan.

Als het Vlaams Partnerschap Duaal Leren oordeelt dat de ingeroepen reden de beëindiging van de overeenkomst door de onderneming niet wettigt, is aan de leerling een schadevergoeding verschuldigd die overeenstemt met een leervergoeding van één maand.

#### **BEËINDIGING DOOR DE ONDERWIJS- OF OPLEIDINGSINSTELLING**

De onderwijs- of opleidingsinstelling kan de overeenkomst van alternerende opleiding schriftelijk en gemotiveerd beëindigen:

- bij zware inbreuken van de onderneming of de leerling op de uitvoering van de overeenkomst van alternerende opleiding;
- wanneer de fysieke of geestelijke gezondheid van de leerling gevaar loopt;
- als er omstandigheden zijn die het goede verloop van de opleiding op de werkplek ernstig belemmeren.

### **3.2 ONRECHTMATIGE BEËINDIGING**

De onderneming die de overeenkomst van alternerende opleiding op een onrechtmatige wijze beëindigt, moet aan de leerling een vergoeding betalen die overeenstemt met **1 maand leervergoeding**.

## 4 ALFABET SOCIALE BEPALINGEN

---

### 4.1 ARBEIDSDUUR

Een **overeenkomst van alternerende opleiding** omvat een voltijds engagement waarvan minimaal 20 uur per week opleiding op een reële werkplek voorzien is. De maximale wekelijkse arbeidsduur is vastgelegd op **38 uren lesuren inbegrepen**. Nochtans kunnen bepaalde sectoren of ondernemingen nog een 40-uren werkweek toepassen. Hier hebben de leerlingen recht op betaalde inhaalrust. De dagelijkse arbeidsduur van een minderjarige kan niet hoger zijn dan 8 uur per dag. De tijd voor het volgen van de lessen of gelijkgestelde activiteiten en het afleggen van de examens is inbegrepen in de arbeidsduur waarbij een lesuur wordt gelijkgesteld met **één arbeidsuur van 60 minuten**.

### 4.2 ARBEIDSREGLEMENT

Elke onderneming moet een arbeidsreglement opmaken, ook wanneer er enkel een leerling is en geen andere werknemers. De enige uitzondering hierop zijn **familieondernemingen** waar alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen werken onder het uitsluitend gezag van de ouder of de voogd. De onderneming overhandigt de leerling een exemplaar van het arbeidsreglement en laat de leerling tekenen voor ontvangst. De inhoud van het arbeidsreglement bindt de onderneming en de leerling, maar enkel voor deze bepalingen die voor hen relevant zijn (bv. niet opzeggingstermijnen...). In het arbeidsreglement moet ook het uurrooster van de leerling worden opgenomen.

### 4.3 BELASTINGEN

#### DE LEERLING

De leerling betaalt in de meeste gevallen geen belastingen. Er wordt geen belasting betaald wanneer de jaarlijkse leervergoeding samen met het vakantiegeld en verminderd met de forfaitaire beroepskosten, niet hoger is dan 7 570 euro netto voor het aanslagjaar 2018 (inkomsten 2017). Wanneer de leerling geen aangifteformulier ontvangt, dan dient hij dat aan te vragen uiterlijk voor 1 juni volgend op het jaar waarin hij zijn inkomsten verwierf.

#### DE OUDERS

Een leerling kan voor het aanslagjaar 2018 (inkomsten 2017) als persoon ten laste van zijn gehuwd of wettelijk samenwonende ouders worden aangemerkt indien zijn netto bestaansmiddelen niet meer dan 3 200 euro netto bedragen. Voor een alleenstaande ouder wordt dit bedrag verhoogd tot 4 620 euro netto.

Om het bedrag van de netto bestaansmiddelen te berekenen wordt uitgegaan van het bruto bedrag van de inkomsten (alle regelmatig en toevallig verworven inkomsten). Nieuw vanaf het inkomstenjaar 2017 is dat de eerste schijf van 2 660 euro dat men verdient op basis van een overeenkomst van alternerende opleiding vrijgesteld wordt. Ook de eerste schijf van 3 200 euro aan onderhoudsuitkeringen toegekend aan het kind kan worden vrijgesteld. Vervolgens mag er een forfaitair bedrag van 20% in mindering worden gebracht.

Door de nieuwe vrijstelling zullen de meeste leerlingen nog fiscaal ten laste van de ouders kunnen blijven.

### 4.4 CAO

Iedere onderneming valt voor zijn werkzaamheden onder een bepaald paritair comité. In een paritair comité worden cao's afgesloten. Tenzij de leerlingen expliciet opgenomen zijn in het toepassingsgebied, zijn de minimumlonen in de cao, niet van toepassing op de overeenkomst. Tenzij de leerlingen expliciet uitgesloten zijn uit het toepassingsgebied, zijn de arbeidsvoorwaarden (bv. arbeidsduur) en vergoedingen (andere dan beloningen, bv. woon-werkverkeer) bepaald in de cao van toepassing op de leerlingen.

#### 4.5 DOELGROEPVERMINDERING MENTOREN

Indien een werknemer de opleiding van de leerling waarneemt dan kan het ondernemingshoofd een RSZ-vermindering ontvangen op de patronale RSZ-bijdrage van deze werknemer. Er moeten wel enkele voorwaarden worden vervuld. Zo dient de werknemer een aantal jaren beroepservaring te bewijzen en dient hij in het bezit te zijn van een pedagogisch diploma dat in verband staat met het aan te leren beroep of een getuigschrift dat aantoont dat betrokkene met vrucht een mentoropleiding heeft gevolgd. Daarnaast dienen een aantal administratieve formaliteiten te worden vervuld.

#### 4.6 GENEESKUNDIGE VERZORGING

De leerling met een overeenkomst van alternerende opleiding geniet tot 31 december van het jaar waarin de leerling 18 jaar wordt van de verzekering geneeskundige verzorging als persoon ten laste van de verzekerde ouder of voogd. De geneeskundige verzorging betreft zowel de gewone geneeskundige hulp van een dokter als de farmaceutische verstrekkingen (apotheker) en ziekenhuisverpleging.

Vanaf 1 januari van het jaar waarin men 19 wordt, wordt de leerling beschouwd als gerechtigde voor de sector geneeskundige verstrekkingen. Bijgevolg dient de leerling zich aan te sluiten bij een ziekenfonds.

#### 4.7 GEZONDHEIDSBEOORDELING

- Voor de aanvang van de overeenkomst moet de onderneming de minderjarige leerling aan een voorafgaande gezondheidsbeoordeling onderwerpen, door een preventieadviseur arbeidsgeneesheer van een externe dienst voor preventie en bescherming.
- Ook voor de meerderjarige leerlingen is een voorafgaande gezondheidsbeoordeling verplicht als er sprake is van nacht arbeid, een veiligheidsrisico of wanneer zij met voedingswaren in contact komen.
- Voor meerderjarige leerlingen waarvoor een voorafgaande gezondheidsbeoordeling verplicht is en voor de minderjarige leerlingen geldt ook een periodieke (in principe eenmaal per jaar) gezondheidsbeoordeling.
- De welzijnswet voorziet ook een specifieke gezondheidsbeoordeling voorafgaand aan een werkhervatting na een arbeidsongeschiktheid van minstens 4 weken.

#### 4.8 KINDERBIJSLAG

Tot 31 augustus van het jaar waarin men 18 wordt, is er een onvoorwaardelijk recht op kinderbijslag.

Een leerling die niet meer valt onder het onvoorwaardelijk recht op kinderbijslag kan rechtgevend blijven op voorwaarde dat de inkomsten uit werk of uit een sociale uitkering (vb. werkloosheidsuitkeringen, ziekte-uitkeringen) niet meer bedragen dan de kinderbijslaggrens. Iedere maand dat de leerling meer verdient wordt het recht op kinderbijslag geschorst. De **kinderbijslaggrens** bedraagt sinds 1 juni 2016 **530,49 euro per maand**.

#### 4.9 LEERVERGOEDING

##### BEDRAGEN

Het hoofddoel van de overeenkomst van alternerende opleiding blijft het aanleren van een beroep. Daarom is er ook geen loon, wel een vergoeding.

De onderneming moet de leerling een maandelijkse leervergoeding betalen. De leervergoeding bedraagt op 1 september 2016:

<b>444,30 €</b>	1 <sup>e</sup> opleidingsjaar alternerende opleiding
<b>490,30 €</b>	Indien de leerling één van de volgende jaren of graden met succes heeft beëindigd: <ul style="list-style-type: none"> <li>• een 1<sup>e</sup> opleidingsjaar alternerende opleiding</li> <li>• de tweede graad secundair onderwijs</li> </ul>
<b>528,60 €</b>	Indien de leerling één van de volgende jaren, kwalificatiefases of opleidingen met succes heeft beëindigd:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• een 2<sup>e</sup> opleidingsjaar alternerende opleiding</li> <li>• het 1<sup>e</sup> jaar van de 3<sup>e</sup> graad secundair onderwijs</li> <li>• de kwalificatiefase van het BUSO (opleidingsvorm 3)</li> </ul>
--	---

De verhoging van de leervergoeding gaat in op 1 september.

De bedragen van de leervergoeding worden aangepast aan de evolutie van het gemiddeld gewaarborgd minimummaandinkomen.

#### **PRAKTIJK EN LESVOLGING**

De onderneming is de leervergoeding verschuldigd zowel voor de opleiding op de werkplek in de onderneming als voor het volgen van de lessen of gelijkgestelde activiteiten in de onderwijs- of opleidingsinstelling. Ongewettigde afwezigheden in de onderwijs- of opleidingsinstelling kunnen dus leiden tot een vermindering van de leervergoeding.

#### **UITBETALING**

De leervergoeding moet op regelmatige tijdstippen worden betaald en ten laatste op:

- de 4<sup>e</sup> werkdag volgend op de periode waarvoor het verschuldigd is, indien niets in het arbeidsreglement is bepaald;
- de in het arbeidsreglement vastgestelde tijdstippen (de datum van uitbetaling mag in het arbeidsreglement niet later worden vastgesteld dan de 7<sup>e</sup> werkdag na de arbeidsperiode).

Bij betaling in de hand laat het ondernemingshoofd de leerling een **ontvangsbewijs** ondertekenen.

#### **4.10 NACHTARBEID**

Tewerkstelling tussen 20 uur 's avonds en 6 uur 's morgens is verboden voor alle leerlingen beneden 18 jaar.

Voor leerlingen **boven 16 jaar** gelden volgende uitzonderingen:

- in horecabedrijven tot 23 uur, mits de terugkeer naar de verblijfplaats is geregeld;
- in het paritair comité van de vermakelijkheidsbedrijven (PC 304) tot 24 uur;
- in het kader van een bakkerij-opleiding in de bakkerijen, de banketbakkerijen die "verse" producten vervaardigen voor onmiddellijke consumptie met zeer beperkte houdbaarheid en de verbruikszalen bij een banketbakkerij die ressorteren onder het paritair comité voor de voedingsnijverheid (PC 118) vanaf 4 uur tot 22 uur;
- in het geval van arbeid die niet mag worden onderbroken of uitgesteld, zoals in toeristische centra tijdens het seizoen, en in het geval van ploegenarbeid;
- bij ongeval of dringende arbeid aan machines of materieel in de onderneming.

#### **NACHTRUST**

Tussen 's avonds en 's morgens moet de nachtrust voor jongeren beneden 18 jaar **ten minste 12 uur** bedragen.

#### **4.11 PENSIOEN**

De volledige RSZ-onderwerping (zie verder punt 14) opent voor de leerling rechten op het vlak van de sector pensioenen.

#### **4.12 REISKOSTEN WOON-WERKVERKEER**

De onderneming moet bijdragen in de verplaatsingskosten van de leerling voor het woon-werkverkeer met het openbaar vervoer.

Bij een verplaatsing met de bus of de tram moet de afstand minimaal 5 km bedragen. Gemiddeld schommelt deze bijdrage rond **75 %** van de werkelijke vervoerprijs, zowel in het geval van een verplaatsing per trein als in

het geval van het gebruik van een ander gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel zoals bus of tram. De tussenkomst van de onderneming in de verplaatsingskosten tast het recht op kinderbijslag niet aan.

Voor het woon-werkverkeer dat de leerling aflegt met privévervoer moet gekeken worden naar de cao van de sector.

#### 4.13 RUSTTIJDEN

Jongeren van minder dan 18 jaar mogen **nooit langer dan 4 ½ uur** ononderbroken werken. Tijdens een werkdag van 4 ½ tot 6 uur moet een half uur rusttijd worden gegeven. Telt de werkdag meer dan 6 uur dan duurt de rusttijd een vol uur waarvan een half uur in één keer moet worden genomen. Bovendien kan een minderjarige ten hoogste op 5 werkdagen worden tewerkgesteld aangezien zij/hij recht heeft op twee achtereenvolgende rustdagen.

Tussen s' avonds en 's morgens moet **de nachtrust** van jongeren onder de 18 jaar **ten minste 12 uur** bedragen. Bij het bepalen van het uurrooster moet de onderneming rekening houden met de verplichte aanwezigheid op de lesdagen.

#### 4.14 SCHOOLTOELAGE

Leerlingen verbonden door een overeenkomst van alternerende opleiding kunnen in aanmerking komen voor een schooltoelage. De schooltoelage kan worden toegekend tot en met het cursusjaar waarin de leerling 22 wordt. De schooltoelage moet ten laatste op 1 juni van het betrokken cursusjaar worden aangevraagd. Meer informatie is terug te vinden op [www.studietoelagen.be](http://www.studietoelagen.be) of op het gratis telefoonnummer 1700.

#### 4.15 SOCIALE ZEKERHEID

Tot 31 december van het jaar waarin de leerling 18 wordt, valt de overeenkomst onder de gedeeltelijke RSZ-onderwerping. Dit maakt dat er enkel bijdragen verschuldigd zijn voor jaarlijkse vakantie (indien leerling-arbeider), arbeidsongevallen, beroepsziekten en enkele kleinere bedragen.

De onderneming **moet** aangesloten zijn bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). Voor de jaarlijkse vakantie van de leerling-arbeider betaalt de onderneming een bijdrage van **15,92 %** (5,65 % per kwartaal en 10,27 % jaarlijks), berekend op de leervergoeding aan 108 %. Is de leerling een **bediende**, dan betaalt de onderneming geen sociale zekerheidsbijdrage voor jaarlijkse vakantie.

De overeenkomst van alternerende opleiding is volledig onderworpen aan de sociale zekerheid vanaf 1 januari na de 18<sup>e</sup> verjaardag. In dat geval moeten zowel de leerling als de onderneming de RSZ-bijdragen voor alle sociale zekerheidstakken betalen.

De leerling zal zijn RSZ-bijdragen kunnen recupereren via de werkbonus.

De onderneming zal de meerkosten die de volledige onderwerping met zich meebrengt bijna volledig kunnen recupereren via de structurele vermindering en/of doelgroepvermindering jongeren. Bij openbare besturen heeft men echter geen recht op structurele vermindering, wel op doelgroepvermindering jongeren. De volledige onderwerping opent voor de leerling bijkomende rechten op het vlak van de sector pensioenen.

#### 4.16 START- EN STAGEBONUS

De startbonus is een premie **voor jongeren** met een overeenkomst van alternerende opleiding in het deeltijds beroepssecundair onderwijs of de leertijd. Jongeren met een overeenkomst van alternerende opleiding in het voltijds secundair onderwijs komen hiervoor niet in aanmerking.

De stagebonus is een premie **voor ondernemingen** met een overeenkomst van alternerende opleiding die een jongere van het deeltijds beroepssecundair onderwijs of de leertijd opleiden. Ondernemingen met een overeenkomst van alternerende opleiding die een jongere van het voltijds secundair onderwijs opleiden komen hiervoor niet in aanmerking.



De overeenkomst van alternerende opleiding moet een aanvang nemen tijdens de **deeltijdse leerplicht** en moet een voorziene duur hebben van **minstens 4 maanden**.

De bonus wordt toegekend voor **maximaal 3 opleidingsjaren** binnen 1 enkele opleidingscyclus (= 1 opleiding met 1 enkele finaliteit). Voor een **1ste of 2de jaar** bedraagt die bonus **500 euro**, voor een **3de jaar** gaat het om een premie van **750 euro**.

De jongere heeft recht op een startbonus als hij zijn opleidingsjaar met succes heeft beëindigd.

Voor de onderneming is er geen bijkomende voorwaarde tenzij bij een vroegtijdige beëindiging van de overeenkomst. In dat geval ontvangt de onderneming slechts een bonus als de overeenkomst gedurende minstens 3 maanden in de loop van het opleidingsjaar in kwestie werd uitgevoerd.

De trajectbegeleider kan aan de betrokken partijen die in aanmerking komen voor een start- of stagebonus de nodige aanvraagformulieren bezorgen. De betrokken partijen kunnen de formulieren ook aanvragen via [www.werk.be/online-diensten/start-en-stagebonus/download-formulieren](http://www.werk.be/online-diensten/start-en-stagebonus/download-formulieren).

Deze formulieren moeten worden vervolledigd en aan de betrokken dienst binnen bepaalde termijnen worden bezorgd, zo niet vervalt het recht op deze bonus.

#### 4.17 VERPLICHTE SOCIALE DOCUMENTEN

**DIMONA:** De onderneming moet de indiensttreding van elke leerling aangeven bij DIMONA voor de aanvang van de overeenkomst. De melding moet gebeuren voordat de leerling daadwerkelijk begint te 'werken'. Ook de uitdiensttreding moet worden aangegeven bij DIMONA en dit uiterlijk de 1<sup>e</sup> werkdag na het einde van de overeenkomst.

**RSZ-aangifte:** De onderneming moet ook ieder kwartaal de prestaties van de leerling doorgeven aan de RSZ en op de leervergoeding RSZ-bijdragen betalen. De aansluiting bij de RSZ betekent dat de onderneming voor zijn leerling-arbeider automatisch aangesloten wordt bij een verlofkas.

**Het loonbriefje:** Bij iedere uitbetaling van de leervergoeding moet de leerling een afrekening of loonbriefje ontvangen.

**De belastingfiche:** Vóór 1 maart van het volgend jaar moet aan iedere leerling een belastingfiche 281.10 overhandigd worden met daarop het belastbaar inkomen van het jaar voordien.

**De individuele rekening:** Vóór 1 maart van het jaar erop moet aan iedere leerling een gedetailleerd overzicht bezorgd worden van de gepresteerde dagen en de verdiende vergoedingen van het voorbije jaar.

#### 4.18 WELZIJNSWET

Leerlingen vormen door hun leeftijd en hun gebrek aan ervaring een kwetsbare groep. In de wet op het welzijn wordt deze doelgroep dan ook speciaal beschermd. Daarom is de onderneming verplicht een risicoanalyse uit te voeren die moet vaststellen aan welke risico's de leerling is blootgesteld en welke preventie maatregelen dienen te worden genomen om deze risico's op te vangen. De onderneming moet de leerling inlichten over alle risico's die zij lopen alsook over de aard van de genomen maatregelen. Een mogelijke maatregel bij het uitvoeren van sommige werkzaamheden zijn de persoonlijke beschermingsmiddelen (helm, schoenen met versterkte toppen, handschoenen, ...) die de onderneming gratis ter beschikking moet stellen. De leerling is verplicht deze te dragen.

Meer informatie hierover en over de welzijnswet in het algemeen is terug te vinden op [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be) of bij de externe dienst voor bescherming op het werk.

#### 4.19 WERKEN OP ZON- EN FEESTDAGEN

Minderjarigen mogen op zon- en feestdagen **niet** worden tewerkgesteld tenzij in geval van overmacht en in sectoren waar er een afwijking wordt voorzien. Zo mogen minderjarigen op zon- en feestdagen worden tewerkgesteld in:

- bakkerijen en ambachtelijke banketbakkerijen;
- horecabedrijven;
- vermakelijkheidsbedrijven: alle feestdagen en 12 zondagen per jaar;
- kleinhandelszaken, kapsalons, openbare vertoningen en amusement en bij verhuur van boeken, stoelen en vervoermiddelen tijdens de kerstvakantie, tijdens de periode tussen pinksterzondag en 30 september in ondernemingen in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra.

Indien men gebruik wenst te maken van een van deze afwijkingen, dan moet men de sociale inspectie hiervan vooraf verwittigen.

Een -18-jarige mag in ieder geval niet meer dan één zondag op twee worden tewerkgesteld, tenzij mits voorafgaande toestemming van de sociale inspectie.

#### 4.20 WERKKLEDIJ

De onderneming moet de nodige werk- en veiligheidskledij verschaffen en instaan voor het onderhoud ervan.

De leerlingen mogen ze niet opzettelijk beschadigen, bevuilen of verknoeien.

De leerling is verplicht de werk- en veiligheidskledij te dragen volgens de informatie en gebruiksvorschriften die hij ontvangt van de onderneming.

#### 4.21 WERKLOOSHEID

##### TIJDENS DE ALTERNERENDE OPLEIDING

Tijdens de opleiding is er sinds 1 juli 2015 recht op uitkeringen bij tijdelijke werkloosheid.

##### NA DE ALTERNERENDE OPLEIDING

###### *Toelaatbaarheid op inschakelingsuitkering*

Op basis van een integraal en met succes beëindigde alternerende opleiding kan men toelaatbaar zijn op inschakelingsuitkeringen.

Op basis van een integraal en niet met succes beëindigde alternerende opleiding kan men toelaatbaar zijn op inschakelingsuitkeringen vanaf de leeftijd van 21 jaar.

De uitkeringsaanvraag moet na afloop van de beroepsinschakelingstijd en vóór de 25<sup>ste</sup> verjaardag worden ingediend.

###### *Verkorte beroepsinschakelingstijd*

Bij een leerling die de alternerende opleiding integraal en met succes heeft voleindigd, kan het aantal van 310 dagen beroepsinschakelingstijd verminderd worden met het aantal kalenderdagen, zondagen uitgezonderd, dat gelegen is in de periode gedekt door de overeenkomst alternerende opleiding.

Bij een leerling die de alternerende opleiding integraal, maar zonder succes heeft voleindigd, kan het aantal van 310 dagen beroepsinschakelingstijd verminderd worden met het aantal dagen gedekt door de overeenkomst alternerende opleiding, zonder dat de beroepsinschakelingstijd minder dan 155 dagen mag omvatten. Bovendien zal de leerling sowieso nog minstens één positieve evaluatie naar actief zoekgedrag moeten verkrijgen alvorens hij ook effectief in aanmerking kan komen voor inschakelingsuitkeringen.

#### 4.22 ZIEKTE-UITKERINGEN

Voor de sector ziekte-uitkeringen bouwt de leerling vanaf het sluiten van de overeenkomst van alternerende opleiding rechten op ongeacht zijn leeftijd.

Om ziekte-uitkeringen te ontvangen, moet men een ziekenboekje openen op eigen naam (d.w.z. als gerechtigde). Wij raden echter aan om slechts een ziekenboekje te openen indien je ook effectief langdurig ziek dreigt te vallen (meer dan 1 maand voor leerling-bedienden en meer dan 14 dagen voor leerling-arbeiders) of bij zwangerschap. Op die manier bespaart men de bijdragen die men aan het ziekenfonds moet betalen (aanvullende verzekering). Let op! Vanaf 1 januari van het jaar waarin men 19 wordt, dient men sowieso een ziekenboekje op eigen naam te openen en heeft het geen zin meer om te wachten met het openen ervan.

In de sector uitkeringen geldt er een wachttijd van 6 maanden. Onder bepaalde voorwaarden kan men echter onmiddellijk van ziekte-uitkeringen genieten (vrijstelling wachttijd), indien men, ofwel het eerste jaar van de tweede graad van de secundaire cyclus met technische of beroepsvorming ofwel de hogere secundaire cyclus van het ASO beëindigd heeft.

## 5 AANDACHTSPUNTEN VOOR DE ONDERNEMING

<b>Aanvraag erkenning van de onderneming indienen</b>	Vóór er een overeenkomst van alternerende opleiding kan gestart worden. Via <a href="http://www.werkplekduaal.be">www.werkplekduaal.be</a> .
<b>Arbeidsongevallenverzekering</b>	Vóór de aanvang van de overeenkomst.
<b>Externe dienst voor bescherming op het werk</b>	Aansluiten bij een externe dienst voor bescherming op het werk vóór de aanvang van de overeenkomst.
<b>DIMONA-aangifte</b>	Vóór de aanvang van de overeenkomst.
<b>RSZ-aangifte</b>	Ieder kwartaal.
<b>Welzijn op het werk</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een risicoanalyse uitvoeren rekening houdend met het gebrek aan ervaring van de leerling.</li> <li>• Leerling onderwerpen aan voorafgaande gezondheidsbeoordeling indien vereist.</li> <li>• De nodige maatregelen nemen voor een goed onthaal van de leerling.</li> <li>• Informatie verschaffen aan leerling in verband met de veiligheid.</li> <li>• Beschermingsmiddelen voorzien indien nodig.</li> <li>• Het opstellen van een werkpostfiche.</li> </ul>
<b>Stagebonus</b>	Indien van toepassing: <ul style="list-style-type: none"> <li>• indienen van het formulier C63 Bonus binnen de 3 maanden na de start van de overeenkomst;</li> <li>• aanvraag uitbetaling stagebonus indienen binnen de 4 maanden na het opleidingsjaar of na het einde van de overeenkomst.</li> </ul>
<b>Doelgroepvermindering mentoren</b>	Indien van toepassing: <ul style="list-style-type: none"> <li>• invullen van het document 'doelgroepvermindering mentors';</li> <li>• het document 'doelgroepvermindering mentors' tezamen met attest pedagogische bekwaamheid en bewijs van ten minste 5 jaar praktijkervaring indienen bij het Departement Werk en Sociale Economie;</li> <li>• het bewijs van goedkeuring van het Departement Werk en Sociale Economie bezorgen aan het sociaal secretariaat.</li> </ul>
<b>Aan de leerling bezorgen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• arbeidsreglement bij indiensttreding;</li> <li>• loonbriefje iedere maand;</li> <li>• individuele rekening vóór 1 maart van het volgend jaar;</li> <li>• belastingfiche vóór 1 maart van het volgend jaar.</li> </ul>

## 6 AANDACHTSPUNTEN VOOR DE LEERLING

---

### Belastingaangifte indienen

Geldt voor iedere leerling met een overeenkomst van alternerende Opleiding (ook -18 jarigen). Indien je geen belastingaangifte document ontvangt na je eerste opleidingsjaar dien je dit zelf bij de belastingdienst aan te vragen.

### Aanvraag schooltoelage

Indien van toepassing:  
Uiterste datum van indiening voor het cursusjaar 2016-2017: 1 juni 2017.

### Startbonus

Indien van toepassing:

- nagaan of het ondernemingshoofdopleider het formulier C63 Bonus binnen de 3 maanden na de start van de overeenkomst heeft ingediend;
- aanvraag uitbetaling startbonus indienen binnen de 4 maanden na het einde van het opleidingsjaar.

### Stopzetting of beëindiging van de alternerende opleiding

Zo vlug mogelijk inschrijven als werkzoekende schoolverlater bij de VDAB.

[www.werkplekduaal.be](http://www.werkplekduaal.be)  
[duaalleren@syntravlaanderen.be](mailto:duaalleren@syntravlaanderen.be)

Wij delen graag onze informatie met u, maar zouden het waarderen dat u ons vermeldt bij verdere verspreiding via al uw  
communicatiekanalen als volgt:

Bron: Syntra Vlaanderen – [info@syntravlaanderen.be](mailto:info@syntravlaanderen.be)