

Het recht op vorming in PC 200

In 2022-2023 heeft elke voltijdse bediende die ressorteert onder het PC 200 (in principe) recht op 4 (bedrijf met minder dan 10 werknemers), 4,5 (bedrijf tussen 10 en 20 werknemers) of 6 (bedrijf met meer dan 20 werknemers) vormingsdagen tijdens de werkuren. Deze dagen worden collectief of individueel geteld.

Deeltijdse bedienden hebben eveneens recht op een aantal opleidingsdagen, maar dan pro rata hun tewerkstellingsgraad. Werknemers die een opzegtermijn presteren of aangeworven zijn via een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van maximum 1 jaar hebben hier geen recht op.

Of er afspraken kunnen worden gemaakt inzake de overdracht van vormingsdagen van de ene naar de andere werknemer hangt af van het feit of een bedrijf al dan niet over een syndicale afvaardiging (SA) beschikt en al dan niet over een eigen opleidingsplan. Als er bijvoorbeeld in jouw bedrijf een dergelijk plan werd afgesloten met de SA, dan is dit plan van toepassing. Het is dan mogelijk dat je, al naargelang het geval, recht hebt op meer of minder vormingsdagen, aangezien deze collectief geteld worden. Als je niet weet of er in jouw bedrijf een dergelijk opleidingsplan bestaat, neem dan contact op met je SA.

Heb je recht individuele vormingsdagen?

Om dat te weten te komen moet je de situatie op bedrijfsniveau bekijken. De onderstaande tabel geeft je een overzicht van de verschillende mogelijkheden.

	Individuele dagen	Collectieve dagen
Onderneming met minder dan 20 werknemers zonder syndicale afvaardiging	2 dagen	2 dagen (Bedrijf met minder dan 10 werknemers) 2,5 dagen (bedrijf tussen 10 en 20 werknemers)
Onderneming met SA waar een bedrijfsspecifiek vormingsplan of een aanvullend opleidingsplan met instemming van de SA	6 dagen, vrij gespreid, cf. akkoord tussen directie en SA Om geldig te zijn moet het opleidingsplan tussen 1/1/2022 en 30/06/2022 bij het Sociaal Fonds geregistreerd zijn.	

werd afgesloten		
Onderneming met SA zonder bedrijfsspecifiek vormingsplan of met een aanvullend opleidingsplan dat niet door de SA werd goedgekeurd	4 dagen	2 dag
Onderneming met meer dan 20 werknemers zonder SA maar met aanvullend opleidingsplan dat werd geregistreerd bij het SF	2 dagen	4 dagen
Onderneming met meer dan 20 werknemers zonder SA noch vormingsplan	3 dagen	3 dagen

Hoe kan je je recht op vorming laten gelden?

Als je recht hebt op individuele opleidingsdagen (zie bovenstaande tabel), dan kan je vóór 30 juni 2023 een [schriftelijke aanvraag](#) richten tot je werkgever om je recht op individuele vormingsdagen op te eisen. Opgelet: als je dit niet tijdig doet (vóór 30 juni 2023!) verlies je je recht op opleidingsdagen.

Is je werkgever verplicht je opleidingsvoorstel te aanvaarden?

Neen. De werkgever kan je vormingsvoorstel weigeren op basis van inhoud/timing. Als hij kan bewijzen dat hij je reeds voldoende opleidingsdagen heeft aangeboden, hoeft hij ook niet in te gaan op je voorstel.

Wat gebeurt er bij weigering van je voorstel?

Indien de werkgever je voorstel heeft afgewezen en uiterlijk op 31 december 2023 geen of onvoldoende individuele opleidingsdagen heeft voorgesteld, heb je het recht de niet toegekende individuele opleidingsdagen in het kader van het door CEFORA geselecteerde vormingsaanbod binnen 6 maanden na het einde van de CAO op te nemen.

Wat moet je doen?

- Een aanvraagformulier indienen bij CEFORA.
- Je werkgever informeren over de dag(en) waarop je afwezig zal zijn en hem een attest van deelname aan de opleiding overhandigen.

Extra vormingsdag

Voor de periode 2022-2023 kan 1 extra opleidingsdag toegekend worden. Deze dag moet 's avonds of in het weekend en buiten de werkuren opgenomen worden. Deze vormingsdag

kan niet als werktijd beschouwd worden en wordt dus ook niet betaald. CEFORA betaalt evenwel een onkostenvergoeding van €40.

Voor meer informatie en raadpleging van de beschikbare opleidingen:

<https://www.cevora.be/nl/fag>

Thibaut Montjardin

Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke