

WAT NA DE FEDERAL LEARNING ACCOUNT?

Webinar Stimulearning

19/03/2026



**Joris
Vandersteene**



**Maurits
Vanackere**

AGENDA

1. INTRO
2. FLA - ILA
3. Arbeidsdeal
 - Opleidingsplannen
 - Individueel Opleidingsrecht
4. Open Q&A

INTRO - ARBEIDSDEAL / FLA / ILA

- 2 wetten die inhoudelijk sterk verbonden zijn maar in uitwerking en uitvoering los staan van elkaar
 - o Arbeidsdeal (wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen)
 - Hoofdstuk 9 - Opleidingsplannen
 - Hoofdstuk 12 - Investeren in opleiding (Individueel Opleidingsrecht)
 - o Federal Learning Account (wet van 20 oktober 2023)
- ILA - Individual Learning Account (voor elke burger)

FLA - ILA

FLA - ILA AS IS

- Federal Learning Account (FLA) bij wet afschaffing per 1/1/2027
- Gevolgen:
 - Verplichte registratie komt te vervallen
 - Geen mogelijkheid tot registratie/input en beheer opleidingsrechten
 - Connecties met eigen LMS (bv. API) zullen foutmelding geven
- Tot einde 2026:
 - WN/WG: mogelijkheid om opleidingsrecht t.e.m. 31/12/2025 te raadplegen
- Op 1/1/2027 worden gegevens definitief door SIGEDIS gewist!

FLA - ILA TO BE - ONDER VOORBEHOUD

- Terug naar **essentie van Europese Aanbeveling** van EU Raad (2022)
- Federaal Regeerakkoord: “*alternatief minder belastend systeem*” met respect voor “*only once*”
- Nog geen teksten die ILA concretiseren + samenwerkingsakkoorden met regio's in onderhandeling
- Bestemd voor burger en niet voor relatie WG-WN

ARBEIDSDEAL

ARBEIDSDEAL OPLEIDINGSPLANNEN - AS IS

- Voor alle werkgevers met twintig of meer werknemers
- 1x per jaar opmaken voor 31 maart (minimum duurtijd 1 jaar)
- Na raadpleging van ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging
 - Ten minste 15 dagen voor de vergadering die wordt gepland met het oog op het onderzoeken ervan
 - OR, VBA geven advies uiterlijk tegen 15 maart
- Geen OR of VBA => voorleggen aan de werknemers tegen uiterlijk 15 maart

ARBEIDSDEAL OPLEIDINGSPLANNEN - AS IS

- Bij het opmaken gaat bijzondere aandacht naar:
 - Werknemers van minstens 50 jaar
 - Knelpuntberoepen
 - Werknemers met een handicap
- => En dient de genderdimensie in aanmerking te worden genomen
- Opleidingsplannen worden binnen de maand na de inwerkingtreding van een opleidingsplan ingediend via transfer.werk.belgie.be

ARBEIDSDEAL OPLEIDINGSPLANNEN - TO BE

- Op dit moment zijn er geen plannen om aan deze verplichting iets te wijzigen
- Voorstel geformuleerd om het indienen niet langer te verplichten en/of de indiening via het sectoraal opleidingsfonds mogelijk te maken

ARBEIDSDEAL INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT - AS IS

- Tot nu blijven alle bepalingen van het Individueel Opleidingsrecht van kracht
- In principe 5 dagen (vanaf 2024, tenzij anders bepaald via CAO)
- 10-19 werknemers (FTE) => min. 1 dag (tenzij anders bepaald via CAO)
- Het recht wordt geconcretiseerd door:
 - o Hetzij een CAO op niveau van het paritair (sub)comité
 - o Hetzij door middel van het toekennen van opleidingsdagen op een individuele opleidingsrekening

ARBEIDSDEAL INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT - AS IS

- CAO
 - Bepaalt het recht (nooit minder dan 2)
 - Bepaalt het groeipad richting de (minimum) 5 dagen
 - Bepaalt de opleidingen die in aanmerking komen
- Individuele Opleidingsrekening
 - Enkel bij ontstentenis van een CAO - door middel van een "formulier" in het personeelsdossier
 - Gegevens werknemer, arbeidsregime, bevoegd PC, opleidingskrediet, gevolgde dagen, ...

ARBEIDSDEAL INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT - AS IS

- Samen met de afschaffing van de FLA werd ook volgende passage geschrapt uit de Arbeidsdeal
 - o *"De minister die Werk onder zijn bevoegdheden heeft, stelt de datum vast waarop de in deze paragraaf vermelde bepalingen over de concretisering van de individuele opleidingsrekening niet langer van kracht zijn"*
- Saldo wordt overgedragen van jaar tot jaar
- Over een periode van 5 jaar - gemiddeld minimum 5 opleidingsdagen (of anders bepaald via CAO)
- Na voormelde periode van 5 jaar wordt saldo op nul gezet

1 januari 2024 - 31 december 2028

ARBEIDSDEAL INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT - AS IS

- Arbeidsdeal bepaalt volgende i.v.m. overuren en uren opleidingsrecht uit dienst:
 - Wanneer opleidingen buiten gewone arbeidsuren worden gevolgd = gewoon loon en géén overloon
 - Wanneer uit dienst:
 - Dringende reden of zelf uit dienst: geen recht op saldo opleidingsrecht
 - Ontslag niet toerekenbaar aan werknemer:
 - Opzegtermijn: opnemen voor einde (overeen te komen met WG)
 - Opzegvergoeding: voordeel *verworven krachtens overeenkomst* volgens wijze bepaald door Koninklijk besluit (niet-bestaande)
 - **Memorie van toelichting:** “*mag niet resulteren in verhoging opzegtermijn en opzegvergoeding*”

ARBEIDSDEAL INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT - AS IS

- Centrale vraag: uitbetaling verplicht?
 - Ambigue regelgeving (impact regeerakkoord?)
 - **Opgelet!** verplichting tot uitbetaling kan, in principe, oorsprong vinden in andere bron zoals (sector)cao en/of ondernemingsgebruik
- Welke overige verplichtingen voor werkgevers:
 - Communiceren over opleidingsrecht
 - => wanneer (sector)CAO: zie daar voor event. afspraken (CAO moet “*kader tenuitvoerinlegging voorzien*”)
 - => geen sectorCAO: saldo van individuele opleidingsrekening één keer per jaar ter kennis brengen (bij nieuwe medewerkers bij indiensttreding) + herinneren aan recht op raadpleging en correctie van fouten

ARBEIDSDEAL

INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT - AS IS

- Welke overige verplichtingen voor werkgevers:
 - Individuele opleidingsrekening moet raadpleegbaar zijn op eenvoudig verzoek WN (hoe? niet bepaald in de wet)
 - Registreren van individueel opleidingsrecht
 - Wanneer CAO: niet verplicht op individuele opleidingsrekening
 - Geen wettelijke verplichting om te registreren <> geen andere goede redenen om het te doen:
 - ILA: geen link met individueel opleidingsrecht
 - ESG: opleidingsgegevens zijn CSRD-data om over te rapporteren
 - Bewijs: bij discussies over respecteren opleidingsrecht door WG en opvolgen opleidingsinspanningen medewerkers
 - Meten is weten...

ARBEIDSDEAL

INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT - AS IS

- Welke overige verplichtingen voor werkgevers:
 - Opleidingsrecht (WN) vs. plicht (WG) tot aanbieden van opleidingsmogelijkheden
 - Opleidingsrecht voorzien bij CAO: niet-respecteren van sectorale cao kan aanleiding geven tot sanctionering
 - nut van opleidingspolicy?

ARBEIDSDEAL INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT - TO BE

- Wat zegt het regeerakkoord?

"We behouden een individueel opleidingsrecht, maar vullen dit in met meer flexibiliteit en gedeeltelijke collectivisering. In overleg met de sociale partners focussen we op de werknemers die dit het meest nodig hebben en vermijden administratieve rompslomp via het uitsluiten van onder andere flexi-jobs, seizoensarbeiders en studenten. Opgebouwde vormingsrechten kunnen geen aanleiding geven tot een uitbetaling in loon. Informele opleiding binnen KMO's zal worden meegeteld. Daartoe zullen de bestaande vrijstellingen en uitzonderingen behouden blijven voor bedrijven met minder dan 10 en 20 werknemers."

ARBEIDSDEAL INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT - TO BE

- Meer flexibiliteit
- Gedeeltelijke collectivisering
- Uitsluiten: flexi-jobs, studenten & seizoensarbeiders
- Geen uitbetaling in loon voor opgebouwde vormingsrechten
- Bestaande vrijstellingen voor bedrijven met minder dan 10 en 20 werknemers

OPEN Q&A



Creating value for society

Verbond van Belgische Ondernemingen vzw
Fédération des Entreprises de Belgique asbl

Rue Ravensteinstraat 4, 1000 Brussel/Bruxelles
BE476 519 923 - RPR Brussel/Bruxelles
www.vbo-feb.be -

