



Aan de erkende dienstencheque-ondernemingen

Uw bericht van:

Uw kenmerk:

Ons kenmerk:  
WEA/DIRINW/CVB/

Brussel,

**Betreft:** Wijzigingen in de regelgeving dienstencheque.

Geachte heer/mevrouw,

Met dit schrijven breng ik u op de hoogte van de ontwikkelingen in het kader van de dienstencheque-regeling en deel ik u eveneens mee welke stappen uw onderneming moet nemen om in overeenstemming te zijn met de vernieuwde regeling.

De inruilwaarde van een dienstencheque voor de onderneming die momenteel vastligt op 20,80 EUR per dienstencheque, wordt voortaan op een structurele wijze verhoogd telkens de spilindex wordt overschreden.

Na een grondige evaluatie is, in overleg met de sociale partners, bovendien overeengekomen om de regeling van de arbeidsvoorwaarden voor dienstencheque-werknemers te vereenvoudigen en de kwaliteit van de arbeidsovereenkomsten dienstencheques te verbeteren. Hiervoor werd de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen en het uitvoerend koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques gewijzigd. De nieuwe bepalingen treden op **1 september 2009** in werking. Voor sommige gevallen is er evenwel een overgangsregeling voorzien.

## I. INDEXERING

Om de ondernemingen te ondersteunen in het kader van de indexering van de lonen van de dienstencheque-werknemers wordt de federale tegemoetkoming van de dienstencheques verhoogd met 2% van 73% van de inruilwaarde van de cheques telkens de spilindex wordt overschreden. Deze verhoging wordt toegepast op elke dienstencheque die wordt aangekocht door de gebruiker, en dus uitgegeven door het uitgiftebedrijf, vanaf de eerste dag van de maand die volgt op het overschrijden van de spilindex.

Uw contactpersoon:

Voor vragen inzake arbeidsvoorwaarden: **Annelies Van de Geuchte, attaché**  
tel. 02/233.48.34.- fax 02/233.48.21, e-mail [annelies.vandegeuchte@werk.belgie.be](mailto:annelies.vandegeuchte@werk.belgie.be)

Voor andere vragen: **Regine Van Lancker, attaché**  
tel. 02/233.49.06 - fax 02/233.46.75, e-mail [regine.vanlancker@werk.belgie.be](mailto:regine.vanlancker@werk.belgie.be)

Concreet betekent dit dat als de spilindex wordt overschreden in augustus 2010, de inruilwaarde van de door de gebruiker gekochte dienstencheques uitgegeven vanaf september 2010, 21,10 EUR zal bedragen, of 0,3 EUR meer dan de huidige inruilwaarde die 20,8 EUR bedraagt.

⇒ Na overschrijden van de spilindex, bedraagt de inruilwaarde van de uitgegeven dienstencheques =

$$20,80 \text{ EUR} + [0,02 \times 0,73 \times 20,8 \text{ EUR}] = 21,10 \text{ EUR}$$

## **II. ARBEIDSVOORWAARDEN**

### **PROEFPERIODE**

Volgens de huidige regeling kan de arbeidsovereenkomst dienstencheques gesloten voor een bepaalde duur een proefperiode van 3 dagen bevatten waarna de partijen hun arbeidsovereenkomst zonder opzegging of vergoeding kunnen beëindigen.

De proefperiode van de arbeidsovereenkomst dienstencheques voor een bepaalde tijd zal vanaf **1 september 2009** worden geregeld door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Concreet zijn de regels m.b.t. de proefperiode die voortaan moeten worden gevolgd in het kader van de arbeidsovereenkomst dienstencheques gesloten voor een bepaalde tijd, de volgende:

- de duur van de proefperiode bedraagt niet minder dan 7 dagen en niet meer dan 14 dagen;
- het proefbeding moet schriftelijk worden vastgesteld en moet de duur van de proefperiode preciseren. Wanneer het proefbeding geen duur voorziet bedraagt de duur van de proefperiode altijd 7 dagen. Dezelfde regel geldt wanneer de overeengekomen duur meer dan 14 dagen bedraagt.
- De duur van de proefperiode wordt verlengd met elke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (ziekte, ongeval, jaarlijkse vakantie, ...) die zich voordoet tijdens de overeengekomen periode. Deze verlenging kan niettemin nooit langer zijn dan 7 dagen. De duur van de "verlengde" proefperiode zal dus nooit langer mogen zijn dan 21 dagen (14 dagen van de initiële proefperiode + 7 dagen ingevolge verlenging).

### **DE BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD**

De arbeidsovereenkomst dienstencheques gesloten voor bepaalde duur kon tot voor kort door één van de partijen eenzijdig verbroken worden door middel van een opzegging van 7 dagen die aanvang nam de dag na de kennisgeving. De mogelijkheid tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst dienstencheques gesloten voor een bepaalde duur vóór het verstrijken van de overeengekomen termijn, wordt voortaan geregeld door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en is bijgevolg in principe niet meer mogelijk.

Concreet is het niet mogelijk om door middel van een opzegging een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst dienstencheques gesloten voor een bepaalde duur aangezien deze overeenkomsten per definitie een einde nemen na afloop van de overeengekomen duur. In het kader van een proefbeding kan afgeweken worden van dit principe (zie hoger).

Niettemin zal, wanneer een partij de overeenkomst vóór het verstrijken van de duur verbreekt, ertoe gehouden zijn aan de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het bedrag van het loon dat nog verschuldigd is tot het einde van de in de overeenkomst vermelde duur. Dit bedrag mag niet meer bedragen dan het dubbele van het loon dat correspondeert met de duur van de opzeggingstermijn die gerespecteerd had

moeten worden wanneer de overeenkomst gesloten zou zijn geweest voor een onbepaalde duur.

Voorbeeld: een arbeidsovereenkomst dienstencheques wordt gesloten voor de periode 1 september 2009 tot 30 november 2009 in een erkende onderneming ressorterend onder het PC 322.01. Eén van de partijen verbreekt de arbeidsovereenkomst echter op 30 september 2009. In principe zou er 2 maanden loon als vergoeding moeten betaald worden. Wanneer men de grens, berekend in functie van de opzeggingstermijn, toepast zal de volgende vergoeding moeten betaald worden:

- indien de werkgever de overeenkomst beëindigt, zou hij een opzegging van 28 dagen (4 weken) hebben moeten naleven indien het om een overeenkomst gesloten voor een onbepaalde duur zou zijn gegaan. Hij zal dus een vergoeding van max. 56 dagen (28x2) of 2 maanden moeten betalen. In dit geval komt dit overeen met het loon van de 2 resterende maanden die normaal gezien nog zouden gepresteerd worden.
- indien de werknemer de overeenkomst beëindigt zou hij een opzegging van 14 dagen moeten naleven indien het om een overeenkomst gesloten voor een onbepaalde duur zou gaan. Hij zal dus een vergoeding van 28 dagen (14x2) moeten betalen (de vergoeding mag immers niet meer bedragen dan het dubbele van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn).

### **ONDERSCHIED TUSSEN CATEGORIE A EN B WORDT AFGESCHAFT**

Tot nu toe werd er in de dienstencheque-regeling een onderscheid gemaakt tussen categorie A en B werknemers. Dit onderscheid valt weg vanaf 1 september 2009. Vanaf dat moment worden de regels van toepassing op de arbeidsovereenkomsten dienstencheques dus geüniformiseerd.

Voor categorie A-werknemers had het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur niet het sluiten van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur tot gevolg gedurende een periode van 6 maanden te rekenen vanaf de dag van de eerste voorafgaandelijke aangifte van de tewerkstelling van de dienstencheque-werknemer (hierna 'DIMONA') door dezelfde werkgever. Wat de werknemers van categorie B betreft, had het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur niet het sluiten van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur tot gevolg gedurende een periode van 3 maanden.

Vanaf **1 september 2009** heeft het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur niet het sluiten van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur tot gevolg gedurende een periode van 3 maanden en dit voor alle werknemers.

Vanaf de eerste gewerkte dag van de vierde maand te rekenen vanaf de eerste DIMONA door eenzelfde werkgever, zijn de partijen verbonden door een arbeidsovereenkomst dienstencheques gesloten voor een onbepaalde duur.

De werknemer die aanvullende uitkeringen geniet en die na afloop van 3 maanden verder werkt bij dezelfde werkgever zal dus sneller verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst dienstencheques gesloten voor een onbepaalde duur.

### **MINIMUMDUUR VAN DE ARBEIDSPRESTATIE**

#### **Duur van elke aangevangen werkperiode**

Voor werknemers van categorie B mocht de duur van elke werkperiode, in afwijking van de gewone geldende regel, tot nu toe korter zijn dan 3 uren. Werken van 8 uur 's morgens tot 10 uur 's morgens was bijvoorbeeld toegelaten. De nieuwe regeling staat evenwel geen afwijkingen meer toe. Vanaf 1 september 2009 moet de aangevangen werkperiode voor elke dienstencheque-werknemer minimum 3 uren bedragen. Van deze verplichting kan worden afgeweken op basis van een koninklijk besluit of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de sector.

## **Minimum arbeidsduur**

→ *Periode van de eerste 3 maanden te rekenen vanaf de eerste DIMONA door eenzelfde werkgever*

Tot nu toe kon, tijdens de periode van de eerste 3 maanden (cat. B) of 6 maanden (cat. A) een arbeidsovereenkomst afgesloten worden met een wekelijkse arbeidsduur van minder dan 1/3 van de wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse tewerkstelling.

Vanaf 1 september 2009 zal deze afwijking enkel nog kunnen worden toegepast gedurende de eerste 3 maanden te rekenen vanaf de eerste DIMONA door eenzelfde werkgever.

→ *Periode vanaf de eerste gewerkte dag vanaf de vierde maand volgend op de eerste DIMONA door eenzelfde werkgever*

De partijen moeten verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst gesloten voor een onbepaalde duur waarvan de minimale wekelijkse arbeidsduur minstens moet bedragen:

- 13 uren voor de dienstencheque-werknemers die nog aanvullende uitkeringen genieten;

De werkgever is nog steeds gehouden om de werknemers die tijdens hun deeltijdse tewerkstelling aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering, leefloon of op financiële sociale hulp, voorrang te geven tot het bekomen van een voltijdse betrekking. Bijkomende uren moeten m.a.w. nog steeds eerst aangeboden worden aan deze werknemers.

- 10 uren voor alle andere dienstencheque-werknemers.

Voor de dienstencheque-werknemers die geen aanvullende uitkering genieten (m.a.w. de vroegere categorie B-werknemers) en die momenteel minder dan 10 uur/week presteren, wordt er voorzien in een overgangperiode van 1 jaar gedurende dewelke deze personen tijdelijk hun arbeidsduur kunnen behouden en deze geleidelijk aan tot het niveau van 10 uur/week kunnen optrekken. Men kan van deze uitzondering slechts gebruik maken als er voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:

- de werknemer moet in de periode tussen 1 juni 2009 en 31 augustus 2009 verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst dienstencheques ;
- de werknemer moet, om gebruik te kunnen maken van deze uitzonderingsregel, tewerkgesteld blijven bij dezelfde dienstencheque-onderneming ;
- de werknemer moet aan zijn werkgever uitdrukkelijk te kennen geven dat hij het aantal uren in de bestaande arbeidsovereenkomst dienstencheques wil behouden (uiteraard zonder dat dit aantal mag verminderd worden).

De wekelijkse minimale arbeidsduur moet wel minimum 3 uur zijn (elke aangevangen werkperiode moet overeenkomstig de nieuwe regeling immers minimum 3 uren bedragen)

## **OVERGANGSBEPALING**

- **de eerste DIMONA door de werkgever gebeurt na de inwerkingtreding van de nieuwe reglementering (vanaf 1 september 2009)**

Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst is gesloten na inwerkingtreding van deze nieuwe regeling. Deze overeenkomst valt dan onder de nieuwe bepalingen.

- **de eerste DIMONA door de werkgever is gebeurd vóór de inwerkingtreding van de nieuwe reglementering (vóór 1 september 2009)**

Er wordt een overgangsregeling voorzien van 4 maanden voor de arbeidsovereenkomsten dienstcheques waarvoor een DIMONA werd verricht door eenzelfde werkgever vóór 1 september 2009.

Er kunnen zich drie mogelijke situaties voordoen:

- ofwel kunnen de partijen, op basis van de oude regelgeving, opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde duur sluiten voor een periode (van 3 of 6 maanden) die een einde neemt tussen 1 september en 31 december 2009 (d.w.z. in de loop van de overgangperiode van 4 maanden)

Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst wenst verder te zetten, zal hij de nieuwe arbeidsbepalingen moeten naleven. Hij zal dus m.a.w. een contract van onbepaalde duur moeten sluiten op het einde van de periode waarin verschillende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur mogen gesloten worden volgens de oude regeling (m.a.w. naargelang de categorie, op het einde van de periode van 3 of 6 maanden).

- ofwel kunnen de partijen, op basis van de oude regelgeving, opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde duur sluiten voor een periode die verder loopt dan 1 januari 2010.

Als de partijen de arbeidsrelatie verder wensen te zetten na de overgangperiode van 4 maanden, moeten de nieuwe bepalingen worden gerespecteerd vanaf 1 januari 2010 (dat impliceert in het bijzonder dat er een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde duur gesloten zal moeten worden).

- ofwel hebben de partijen een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde duur gesloten voor de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen

In dit geval kunnen de bepalingen die van kracht waren voor de inwerkingtreding van de nieuwe regeling nog uiterlijk gedurende vier maanden toegepast worden, te rekenen vanaf 1 september 2009 (dus ten laatste tot 1 januari 2010).

#### *Voorbeeld 1*

Een werknemer van categorie A wordt op 1 augustus 2009 aangeworven met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur voor een periode van 6 maanden.

- Volgens de oude regelgeving moeten de partijen verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst gesloten voor een bepaalde duur vanaf de eerste dag van de zevende maand (de 1ste februari 2010).
- Op basis van de overgangsbepalingen moet de nieuwe regelgeving worden gerespecteerd ten laatste 4 maanden na de inwerkingtreding zodat de partijen uiterlijk op 1 januari 2010 verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst. Dan loopt de overgangsregeling immers ten einde.

### *Voorbeeld 2*

Een werknemer van categorie A wordt op 1 mei 2009 aangeworven met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur voor een periode van 6 maanden.

- Volgens de oude regelgeving moet een contract van onbepaalde duur worden gesloten ten laatste de eerste gewerkte dag van de zevende maand (met name 1 november 2009).
- Op basis van de overgangsbepalingen moet een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde duur worden gesloten met de werknemer ten laatste op 1 november 2009. De overgangsregeling loopt nog niet ten einde maar de periode waarin verschillende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur mogen aangeboden worden volgens de oude regeling wel.

### *Voorbeeld 3*

Een werknemer van categorie B wordt op 1 augustus 2009 aangeworven met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur voor een periode van 3 maanden.

- Volgens de oude regeling moet een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde duur worden gesloten vanaf de eerste dag van de vierde maand (1 november 2009).
- Ook volgens de nieuwe regeling moet een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur worden gesloten ten laatste op 1 november 2009. De overgangsregeling loopt nog niet ten einde maar de periode waarin verschillende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur mogen worden gesloten volgens de oude regeling wel.

### *Voorbeeld 4*

Een werknemer van categorie A wordt op 1 augustus 2009 aangeworven met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur voor een periode van 2 maanden.

- Volgens de oude regeling moet een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde duur worden gesloten ten laatste de eerste dag van de zevende maand (d.i. 1 februari 2010). De eerste 6 maanden lopen hier m.a.w. af na de overgangsperiode van 4 maanden.
- Op basis van de nieuwe regelgeving moet uiterlijk op 1 januari 2010 een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde duur worden gesloten. Dan is de overgangsbepaling immers afgelopen.

### *Voorbeeld 5*

Een werknemer van categorie B is verbonden door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur sinds december 2008. Hij/zij werkt in totaal 7u/week en heeft het volgende uurrooster:

Maandag: 09u00 tot 11u00  
Dinsdag: 13u00 tot 15u00  
Woensdag: 09u00 tot 12u00

Volgens de nieuwe regelgeving mag de duur van elke werkperiode niet korter zijn dan 3 uren voor alle dienstencheque-werknemers. Deze werknemer heeft echter 2 werkperiodes van slechts 2 uur, wat vanaf 1 september 2009 niet meer is toegelaten. Verder moet de minimale wekelijkse arbeidsduur vanaf dan 10 uren bedragen, wat hier niet het geval is. De werkgever heeft evenwel tot 31 december 2009 om de arbeidsovereenkomst in overeenstemming te brengen met de nieuwe regelgeving.

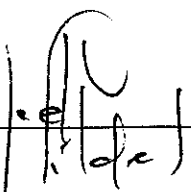
In principe moet de betreffende werknemer vanaf 1 januari 2010 een arbeidsovereenkomst hebben van onbepaalde duur met een minimale wekelijkse arbeidsduur van minstens 10u/week en zal elke aangevangen arbeidsprestatie minimum 3 uren moeten bedragen. Aangezien het hier een dienstencheque-werknemer van categorie B betreft die tussen 1 juni 2009 en 1 september 2009 verbonden was met een arbeidsovereenkomst dienstencheques, kan hij evenwel gebruik maken van de overgangperiode van 1 jaar gedurende dewelke hij/zij geleidelijk aan kan doorgroeien naar een arbeidsovereenkomst met een minimale wekelijkse arbeidsduur van 10uur/week. De werknemer dient dan wel zijn werkgever uitdrukkelijk in te lichten dat hij voorlopig hetzelfde aantal uren wenst te behouden.

**Let wel:** vanaf 1 januari 2010 moet elke aangevangen werkperiode van deze werknemer minimum 3 uur bedragen. Het werkrooster van deze werknemer zal m.a.w. moeten aangepast worden (werkperiodes van 2 uur zijn dan niet meer mogelijk).

Voor alle bijkomende inlichtingen kunt u zich wenden tot de Algemene Directie van de Individuele Arbeidsbetrekkingen (tel. 02/233.48.22) van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Met de meeste hoogachting,

De Vice-Eerste Minister en Minister van Werk en Gelijke Kansen,



Joëlle MILQUET