

# CAREERPRO - FEDERAL LEARNING ACCOUNT

## Berekening van de rechten

Een dienst van



## Inhoudstafel

<b>1. Inleiding .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Bedrijfsregels voor het aantal dagen per werknemer .....</b>	<b>3</b>
2.1. <i>Bron van de gegevens en uitsluitingen .....</i>	3
2.2. <i>Berekening van factor A .....</i>	4
2.2.1. Aantal werknemers .....	4
2.2.2. Sectorale CAO .....	5
2.2.3. Eindresultaat – factor A.....	6
2.3. <i>Berekening B * C .....</i>	7
2.3.1. Algemene aanpak .....	7
2.3.2. Berekening en prognoses .....	7
2.3.3. Impact van het begin en einde van de relatie op de berekening van de rechten (Dimona IN/OUT).....	8
2.3.4. Frequentie en herberekening .....	8
2.4. <i>Definitieve warden en omzetting uren/minuten .....</i>	8
<b>3. Technische details en voorbeelden .....</b>	<b>9</b>
3.1. <i>Gegevensbronnen en uitsluitingen .....</i>	9
3.2. <i>Berekening van de factor A .....</i>	10
3.2.1. Aantal medewerkers .....	10
3.2.2. Sectorale CAO .....	10
3.2.3. Eindresultaat – factor A.....	10
3.3. <i>Berekening van B * C .....</i>	10
3.3.1. Berekeningen en prognoses .....	10
3.4. <i>Definitieve waarde en omzetting naar uren/minuten.....</i>	16

## 1. Inleiding

---

De arbeidsdeal voorziet een individueel opleidingsrecht voor elke werknemer. Het aantal opleidingsdagen voor de werknemer wordt bepaald op basis van volgende formule:

$$\text{aantal opleidingsdagen} = A * B * C$$

waarbij

« A » staat voor het aantal opleidingsdagen toegekend binnen de onderneming voor een voltijds tewerkgestelde werknemer;

« B » staat voor het arbeidsregime van de werknemer ten opzichte van een voltijds regime;

« C » staat voor het aantal maanden gedeeld door 12 gedurende dewelke de werknemer tewerkgesteld was in de onderneming.

Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledig voltooide maand.

Factor A hangt af van de werkgever en meer bepaald van

- a) de grootte van de werkgever (aantal voltijdse equivalenten);
- b) het eventueel bestaan van een sectorale CAO met betrekking tot het individuele opleidingsrecht;
- c) het bestaan van minstens een werkrelatie bij een werkgever die onder de toepassing van de wet van 5 december 1968 valt over de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Het gedeelte (B \* C) hangt af van de werknemer zijn relatie met de werkgever en dan meer bepaald

- a) zijn arbeidsintensiteit (voltijds = 100%, 4/5 = 80%, halftijds = 50%, ...);
- b) het aantal gepresteerde maanden in het lopende jaar.

Dit document beschrijft de regels om het aantal opleidingsdagen te berekenen voor een gegeven werkgever (= factor A), en uiteindelijk het aantal opleidingsdagen voor een gegeven werknemer (= A \* B \* C).

## 2. Bedrijfsregels voor het aantal dagen per werknemer

---

### 2.1. Bron van de gegevens en uitsluitingen

De berekeningen zijn gebaseerd op de volgende RSZ-aangiftes:

- DmfA: loon- en werktijdgegevens
- Dimona: begin- en eindgegevens van de arbeidsrelatie

## 2.2. Berekening van factor A

### 2.2.1. Aantal werknemers

#### 2.2.1.1. Referentieperiode

Het aantal werknemers wordt berekend in voltijdse equivalenten (VTE) op basis van de gemiddelde tewerkstellingslijn tijdens de referentieperiode die, voor de jaren 2024 en 2025 neerkomt op de kwartalen 2022Q4, 2023Q1, 2023Q2 en 2023Q3.

Een kwartaal van de referentieperiode waarvoor de werkgever geen aangifte heeft gedaan bij de RSZ wordt niet opgenomen in de berekening.

#### Voorbeeld:

De werkgever heeft aangiftes gedaan bij de RSZ met betrekking tot de referentiekwartalen 2022Q4 en 2023Q1; geen enkele aangifte met betrekking tot kwartaal 2023Q2 (ontslag van het volledige personeel); aangiftes bij de RSZ met betrekking tot kwartaal 2023Q3 (aanwerving van personeel). Kwartaal 2023Q2 maakt geen deel uit van de berekening en het gemiddelde wordt enkel berekend op basis van de kwartalen 2022Q4, 2023Q1 en 2023Q3.

Als de eerste aangiftes na de referentieperiodes komen (bijvoorbeeld eerste werknemer aangenomen op 15 december 2023), cfr 2.2.1.4.

#### 2.2.1.2. Voltijds equivalent (VTE) per werknemer/werkgeverrelatie en per kwartaal

Voor elke werknemer-werkgeverrelatie tijdens een referentiekwartaal wordt het aantal voltijdse equivalenten als volgt berekend:

$$VTE \text{ werknemer} - \text{werkgeverrelatie} = \frac{\text{aantal dagen tewerkstellingslijn} \times \text{arbeidsintensiteit}}{\text{aantal dagen in het kwartaal}}$$

De « arbeidsintensiteit » komt overeen met het aantal uren per week gedeeld door het regime, bijvoorbeeld 30,4 uur/38 uur per week = 80% = 0,8. Voltijds = 100% = 1. Halftijds = 50% = 0,5.

Bij meerdere tewerkstellingslijnen in hetzelfde kwartaal worden deze bij elkaar opgeteld met een maximum van 1 VTE per werknemer/werkgever/kwartaal.

#### Specifieke gevallen:

- Bij een volledige onderbreking (0% arbeidsintensiteit) wordt rekening gehouden met de laatst bekende arbeidsintensiteit van de werknemer-werkgeverrelatie. Bij meerdere tewerkstellingslijnen eindigend op dezelfde datum wordt rekening gehouden met de totale arbeidsintensiteit, met een maximum van 100%.
- Voor flexijobs (niet-representatieve arbeidsintensiteit) wordt bij de berekening rekening gehouden met het aantal effectief gewerkte uren.
- Voor studentenjobs (geen gedefinieerd regime) wordt bij de berekening rekening gehouden met het aantal effectief gewerkte uren op basis van een regime van 38 uur/week.
- Voor uitzendkrachten die zijn aangegeven met periodes van maandag tot en met vrijdag tellen de weekenden mee.

- Wanneer de werkgever van KBO verandert (fusie, overname, enz.), wordt de berekening geglobaliseerd op de laatste KBO, met een situatiedatum vastgesteld aan het begin van de periode van 2 jaar, te weten 1 januari 2024 voor de periode 2024-2025.
- Als de eerste aangiftes later komen dan de referentieperiode (voorbeeld: eerste werknemer aangenomen op 15 januari 2024), cfr 2.2.1.4.

#### 2.2.1.3. *Gemiddeld aantal werknemers tijdens de referentieperiode*

Het aantal werknemers tijdens de referentieperiode wordt verkregen door het totaal voor elk kwartaal op te tellen en te delen door het aantal kwartalen waarvoor er minstens één arbeidsrelatie bestaat (aangifte bij de RSZ).

#### 2.2.1.4. *Uitzondering: werkgever met eerste aangifte na de referentieperiode*

Als er geen aangiftes zijn gebeurd tijdens de referentieperiode moet enkel het aantal medewerkers op de laatste dag van het kwartaal met eerste tewerkstelling na de referentieperiode mee in rekening worden gebracht.

Voorbeeld: eerste aangifte in 2024Q1. De berekening zal gebeuren op basis van het aantal werknemers tewerkgesteld op 31 maart 2024.

- Werknemers die de werkgever hebben verlaten voor 31 maart worden niet meegerekend.
- Met de arbeidsintensiteit (voltijds = 100%, 4/5 = 80%, halftijds = 50%, ...) wordt ook geen rekening gehouden bij de berekening.

#### 2.2.1.5. *Frequentie en herberekening*

Zodra het aantal werknemers voor een werkgever is berekend, wordt dit daarna niet meer herberekend en dit voor een periode van twee jaar, wat momenteel neerkomt op de periode 2024 – 2025. De eerstvolgende herberekening zal dus gebeuren op 1 januari 2026.

Voor de werkgevers die actief zijn binnen de referentieperiode betekent dit dat er geen rekening wordt gehouden met wijzigingen aan de aangiften zodra het aantal werknemers is vastgesteld.

Voor nieuwe werkgevers betekent dit dat de berekening zal worden gemaakt op basis van de eerste versies van de aangiften (eerste kwartaal met aangifte in de periode 2023Q4 – 2025Q4) (cfr 2.2.1.4).

### 2.2.2. Sectorale CAO

Het recht op arbeid kan worden aangepast op basis van een sectorale CAO. Deze kan het aantal dagen per werkgeverscategorie wijzigen en/of een groepspad van een aantal dagen specificeren dat afwijkt van wat in de wet is vastgelegd. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat een CAO bepaalt dat in 2024 een normaal regime het aantal dagen op 2 brengt in plaats van op 5.

Uitzonderingen per sectorale CAO kunt u raadplegen via <https://www.careerpro.be/nl/federallearningaccount/training-hours-calculation.html>

De informatie van het paritair comité en bij uitbreiding de toepasselijke sectorale CAO komt uit de RSZ-aangifte (DmfA). Bij een onjuiste aangifte kan dit gevolgen hebben voor de berekening of zelfs voor de werkgeverscategorie.

### 2.2.3. Eindresultaat – factor A

Factor A, die overeenkomt met het aantal opleidingsdagen toegekend binnen de onderneming voor een voltijdse werknemer, wordt bekomen door allereerst de regel per grootte van de werkgever in rekening te brengen. Dit is het aantal dagen per jaar:

Aantal werknemers	Aantal opleidingsdagen per jaar
Van 0 tot 9	0 (facultatief)
Van 10 tot 19	1 dag (uitzonderlijk regime)
Vanaf 20	5 jours (normaal regime)

Uitzonderingen:

- Het aantal dagen per jaar kan gewijzigd worden door een sectorale CAO (cfr 2.2.2).
- Als er geen arbeidsrelatie is met een werkgever die onder de wet van 5 december 1968 valt met betrekking tot de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, dan is het aantal opleidingsdagen 0.

## 2.3. Berekening B \* C

### 2.3.1. Algemene aanpak

De waarde A komt overeen met het aantal opleidingsdagen toegekend aan een medewerker die voltijds tewerkgesteld is gedurende het volledige lopende jaar.

- a) Het gedeelte B \* C dient om de pro rata te berekenen in het geval dat de medewerker niet voltijds tewerkgesteld is gedurende het volledige lopende jaar. Deze is afhankelijk van de arbeidsintensiteit (voltijds = 100%, 4/5 = 80%, halftijds = 50%, ...) en de periode tijdens dewelke deze arbeidsintensiteit van kracht was.

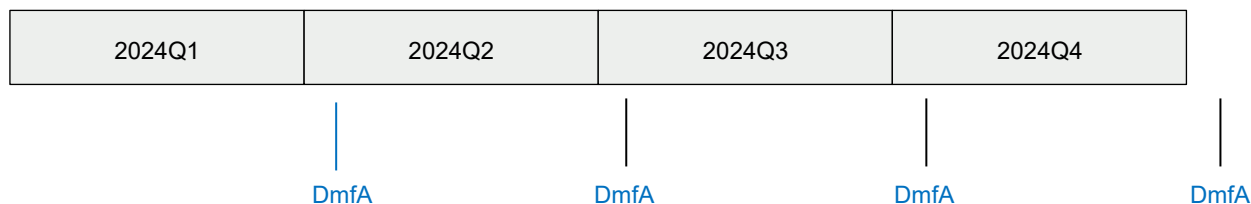
#### Voorbeelden

- Voor een voltijds tewerk gesteld persoon gedurende het ganse jaar is de waarde 1.
- Voor een voor 80% tewerk gesteld persoon gedurende het ganse jaar is de waarde 0,8.
- Voor een voor 80% tewerk gesteld persoon gedurende 6 maand is de waarde 0,4.

### 2.3.2. Berekening en prognoses

Het recht wordt berekend op basis van het lopende jaar.

Maar de trimestriële DmfA's worden aangegeven ten laatste in de 2 maanden na het eind van het kwartaal.



We stellen dus vast dat de berekening van het aantal opleidingsdagen pas definitief zal zijn begin van het jaar N+1 (DmfA 2024Q4 ten laatste aangegeven eind februari 2025).

Om de rechten te berekenen gedurende het lopende jaar moet er dus een schatting worden gemaakt voor de maanden die nog niet zijn aangegeven.

Deze schatting is afhankelijk van

- de arbeidsintensiteit op de laatste aangegeven dag;
- de eventuele aanwezigheid van een einde van de relatie (Dimona OUT) (cfr 2.3.3).

De tewerkstellingslijnen voor de toekomstige maanden, prognoses genaamd, vervolledigen de berekening op basis van de aangegeven maanden om zodoende het totaal aantal dagen te bekomen.

Specifieke gevallen:

- De prognoses worden niet berekend in het geval van werkrelaties van het genre flexi-job en studentenjob vanwege hun mogelijk seizoensgebonden aard.
- In het geval van een nieuwe werkrelatie is noch de arbeidsintensiteit (voltijds = 100%, 4/5 = 80%, halftijds = 50%, ...) noch het regime (38 uur/week, ...) gekend. De prognose wordt berekend op basis van een voltijdse betrekking en het meest voorkomende regime.

### 2.3.3. Impact van het begin en einde van de relatie op de berekening van de rechten (Dimona IN/OUT)

Een werkrelatie die in de toekomst begint (Dimona IN in de toekomst) wordt niet meegenomen in de berekening.

Voorbeeld: Begin van de werkrelatie op 10 november 2024. Het aantal dagen blijft op nul tot 10 november 2024.

Het einde van een werkrelatie (Dimona OUT) zet het aantal dagen op nul de dag na de einddatum van de relatie, ook in het geval van opeenvolgende contracten van bepaalde duur. Cfr voorbeeld 3.3.1.5.

Deze impact betreft ook de prognoses: deze stoppen op het einde van de maand waarop de werkrelatie eindigt (Dimona OUT) (elke begonnen maand wordt als volledig gewerkt beschouwd).

### 2.3.4. Frequentie en herberekening

Aangezien de berekening wordt gedaan voor het lopende jaar kunnen wijzigingen zoals een wijziging in de arbeidsintensiteit, het begin of einde van een relatie, enz. de waarde van de berekening gedurende het jaar wijzigen. Het wordt aanbevolen om de berekening regelmatig uit te voeren zodat deze zo goed mogelijk aansluit bij de meest recente aangiften.

## 2.4. Definitieve warden en omzetting uren/minuten

De definitieve waarde van het aantal opleidingsdagen voor een medewerker wordt bekomen door de factor A te vermenigvuldigen met B \* C.

Eens het aantal dagen per medewerker berekend is, moet er rekening gehouden worden met het werkregime (bijvoorbeeld 38 uur/week, 36,5 uur/week) om het resultaat, uitgedrukt in uren, te bekomen.

$$\text{Aantal opleidingsuren} = \text{aantal opleidingsdagen} * \frac{\text{werkregime}}{\text{aantal dagen per week}}$$

De wet van 3 oktober verwijst naar een voltijds werkregime, zonder het aantal gewerkte dagen te specificeren. Elke voltijdse werknemer heeft recht op hetzelfde aantal uren opleiding, ongeacht het aantal gewerkte dagen per week (bijvoorbeeld 38 uur verdeeld over 6 dagen).



### 3. Technische details en voorbeelden

#### 3.1. Gegevensbronnen en uitsluitingen

De gegevens over de werktijden komen uit de DmfA's.

Worden uitgesloten:

- op basis van werknemerskengetal: van 101 tot 399; van 800 tot 839; van 842 tot 999
- op basis van werkgeverscategorie: codes 27 en 28

Voor de betekenis van de codes, cfr. begrippenlijst

[https://www.socialsecurity.be/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen\\_Home\\_NI](https://www.socialsecurity.be/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_NI)

Velden uit de DmfA die gebruikt worden voor de berekening:

DmfA veld	Beschrijving
NLOSSRegistrationNbr	Identificatie van de werkgever (NOSS)
INSS	INSZ
EmployerClass	werkgeverscategorie (in functie van de uitsluitingen)
WorkerCode	Werknemerscode
OccupationStartingDate	Begin van de tewerkstellingslijn
OccupationEndingDate	Einde van de tewerkstellingslijn
JointCommissionNbr	Paritair Comité
RefMeanWorkingHours	Regime (factor S)
MeanWorkingHours	Aantal uren per week (factor Q)
ServiceNbrHours	Aantal gepresteerde uren (gebruikt in het kader van flexi-jobs en studentenjobs)

De gegevens over het begin en het einde van de relatie komen uit de Dimona.

Velden die gebruikt worden voor de berekening:

Dimona veld	Beschrijving
RSZ nummer	Identificatie van de werkgever
INSZ	INSZ
Begindatum	Begindatum van de relatie
Einddatum	Einddatum van de relatie
Type werknemer	Type werknemer: OTH (andere), BCW (bouw sector), STU (student), FLX (flexi-job), ...

### 3.2. Berekening van de factor A

#### 3.2.1. Aantal medewerkers

Elk kwartaal dat minstens een aangifte bevat, wordt in rekening genomen voor de berekening van het gemiddeld aantal voltijdse equivalenten.

#### 3.2.2. Sectorale CAO

Geen aanvullende informatie.

#### 3.2.3. Eindresultaat – factor A

Geen aanvullende informatie.

### 3.3. Berekening van B \* C

#### 3.3.1. Berekeningen en prognoses

In het geval er geen gegevens over de tewerkstellingslijn zijn (DmfA) voor een trimester wordt er een prognose gemaakt op basis van de laatste gekende arbeidsintensiteit en er wordt rekening gehouden met een eventueel einde van het contract.

Bij de volgende voorbeelden staan de waarden van de berekende prognoses [in het blauw](#).

##### 3.3.1.1. Berekening bij het begin van het jaar

Berekening van B\*C op 15 januari 2024

Arbeidsintensiteit op 31/12/2023: 100% (voltijds)

DmfA 2024: /

De laatste arbeidsintensiteit (hier 100%) wordt toegepast voor de prognose over het geheel van het jaar 2024.

$$B * C = (100\% * 12/12) = 1.$$

3.3.1.2. *Berekening in de loop van het jaar zonder wijziging van de arbeidsintensiteit*

Berekening B\*C op 15 april 2024 waarbij het eerste kwartaal reeds is aangegeven.

Maand	Arbeidsintensiteit
01	80 %
02	80 %
03	80 %
04	Niet gekend
...	

Voor de eerste 3 maanden wordt de arbeidsintensiteit in rekening genomen. Voor de volgende maanden wordt de laatste arbeidsintensiteit (80%) toegepast.

$$B * C = (80\% * 3/12) + (80\% * 9/12) = 0,8$$

3.3.1.3. *Berekening in de loop van het jaar met wijziging van de arbeidsintensiteit*

Berekening B \* C op 15 juli 2024 waarbij de eerste 2 kwartalen reeds aangegeven zijn.

Maand	Arbeidsintensiteit
01	100 %
02	100 %
03	100 %
04	100 %
05	80 %
06	80 %
...	

De 6 eerste maanden worden berekend op basis van de DmfA. De volgende maanden op basis van de laatste gekende arbeidsintensiteit, zijnde 80%.

$$B * C = (100\% * 4/12) + (80\% * 2/12) + (80\% * 6/12) = 0,8667$$

3.3.1.4. *Berekening in de loop van het jaar met einde van de relatie (DIMONA OUT)*

De eerste 2 kwartalen zijn aangegeven. Er bestaat ook een aangifte van het einde van de relatie (Dimona OUT) op 10 november.

Maand	Arbeidsintensiteit	Gebeurtenis
01	100 %	
02	100 %	
03	100 %	
04	100 %	
05	80 %	
06	80 %	
07	Niet gekend	
08	Niet gekend	
09	Niet gekend	
10		Dimona OUT op 10 november

a) Berekening van B \* C op 15 juli 2024

De eerste 6 maanden worden berekend op basis van de DmfA. De volgende maanden op basis van de laatste gekende arbeidsintensiteit (80%). De Dimona OUT heeft als gevolg dat er geen prognose wordt gemaakt voor de maand december. De maand november daarentegen wordt, aangezien elke begonnen maand als een volledig gepresteerde maand wordt beschouwd, helemaal mee in rekening genomen.

$$B * C = (100\% * 4/12) + (80\% * 2/12) + (80\% * 5/12) = 0,8$$

b) Berekening van B \* C op 11 november 2024

Op 11 november (de dag volgend op de Dimona OUT) worden de rechten terug op nul gezet.

### 3.3.1.5. Berekening in de loop van het jaar, contract van bepaalde duur en einde van het contract in de loop van de maand

Aanwezigheid van 2 verschillende tewerkstellingslijnen (contract van bepaalde duur) met de aangifte van begin en einde van de relatie.

Maand	Arbeidsintensiteit	Gebeurtenis
01	80%	Dimona IN op 1/01
02	80%	
03	80%	
04	80%	
05	80%	
06	80%	Dimona OUT op 30/06
07	50%	Dimona IN op 15/07
08	50%	
09	50%	Dimona OUT op 15/09

#### a) Berekening op 1 januari

Aangezien het om een nieuwe werkrelatie gaat, is de arbeidsintensiteit niet gekend. De prognose is gebaseerd op een arbeidsintensiteit van 100% (voltijds) met het einde van de relatie op 30 juni<sup>1</sup>.

$$B * C = (100\% * 6/12) = 0,5$$

#### b) Berekening op 15 april – eerste kwartaal aangegeven

De aangifte voor het eerste kwartaal is gebeurd en dus baseert de berekening zich nu op de werkelijke tewerkstellingslijn (80%). De prognose baseert zich op de laatst gekende tewerkstellingslijn met een einde van de relatie op 30 juni.

$$B * C = (80\% * 3/12) + (80\% * 3/12) = 0,4$$

#### c) Berekening op 1 juli – de dag na het einde van de werkrelatie

Het einde van de relatie maakt dat het resultaat van de berekening nul is. De toekomstige werkrelatie (begin op 15 juli) wordt nog niet in rekening genomen voor de berekening.

$$B * C = 0$$

#### d) Berekening op 15 juli

Aangezien het om een nieuwe werkrelatie gaat, is de arbeidsintensiteit niet gekend. De prognose baseert zich op een arbeidsintensiteit van 100% (voltijds) met een einde van de relatie op 15 september. Aangezien de prognose rekening houdt met de regel 'elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledig gepresteerde maand', worden de maanden juli en september volledig

<sup>1</sup> In het geval van een contract van bepaalde duur is de datum van het einde van de relatie gekend van bij het begin van de relatie en kan bijgevolg gebruikt worden vanaf de eerste berekening van de rechten.

mee in rekening genomen ondanks het feit dat de begin- en einddatum in de loop van die maanden valt.

$$B * C = (100\% * 3/12) = 0,25$$

e) Berekening op 16 november – de dag na het einde van de werkrelatie

Het einde van de relatie maakt dat het resultaat van de berekening nul is.

$$B * C = 0$$

### 3.3.1.6. *Wijziging van de arbeidsintensiteit in het midden van een maand*

Maand	Arbeidsintensiteit	Gebeurtenis
01	--	
02	50% (19/38 u)	Dimona IN op 19/02 - hele maand in rekening gebracht
03	50%	
04	50%	
05	50%	
06	50%	
07	65,48%	Wijziging naar 30,4/38 u op 16 juli 15 dagen met 19/38 u en 16 dagen met 30,4/38 u = 65,48%
08	80% (30,4/38 u)	
09	80%	
10	80%	
11	80%	
12	80%	Dimona OUT op 13/12 - hele maand in rekening gebracht

Berekening op 19 september:

$$B * C = (5/12 * 50\%) + (1/12 * (15 * 50\% + 16 * 80\%)/31) + (2/12 * 80\%) + (3/12 * 80\%) = 0,596$$

Voor een 'A' waarde van 5 en een regime van 38 u/week geeft het 22,657 u = 22 u 39 min

### 3.3.1.7. Meerdere paritaire comités voor dezelfde werknemer bij dezelfde werkgever

Gegeven een werknemer met 2 arbeidscontracten voor dezelfde periode en dezelfde werkgever:

6/38 u onder paritair comité 227.

32/38 u onder paritair comité 200.

De werkgever heeft minstens 20 werknemers en is dus onderworpen aan het normale regime van de FLA wet.

Startdatum 15 april, vast contract

a) Ivm paritair comité 227:

Maand	Arbeidsintensiteit	Gebeurtenis
01	--	
02	--	
03	--	
04	15,79% (6/38 u)	Dimona op 15/04
05	15,79%	
06	15,79%	
07	15,79%	
08	15,79%	
09	15,79%	
10	15,79%	
11	15,79%	
12	15,79%	

Berekening op 19 september:

$$B * C = (15,79\% * 6/12) + (15,79\% * 3/12) = 0,118$$

Vanaf 20 werknemers is de 'A' waarde voor PC 227 = 2 in 2024.

(cfr <https://careerpro.be/nl/federallearningaccount/training-hours-calculation.html> )

Het aantal opleidingsuren is 1,8 u = 1 u 48 min (PC 227).

b) Ivm paritair comité 200:

Maand	Arbeidsintensiteit	Gebeurtenis
01	--	
02	--	
03	--	
04	78,95% (30/38 u)	Dimona IN op 15/04
05	78,95%	
06	78,95%	
07	78,95%	
08	78,95%	
09	78,95%	
10	78,95%	
11	78,95%	
12	78,95%	

Berekening op 19 september:

$$B * C = (78,95\% * 6/12) + (78,95\% * 3/12) = 0,592$$

Vanaf 20 werknemers is de 'A' waarde voor PC 200 = 3 in 2024.

(cfr <https://careerpro.be/nl/federallearningaccount/training-hours-calculation.html> )

Het aantal opleidingsuren is 13,5 u = 13 u 30 min (CP 200).

c) Totaal opleidingsrechten (PC 227 + PC 200):

$$1 \text{ u } 48 \text{ min} + 13 \text{ u } 30 \text{ min} = 15 \text{ u } 18 \text{ min.}$$

### 3.4. Definitieve waarde en omzetting naar uren/minuten

Voorbeeld van berekening met volgende waarden:

- A = 5
- Verekening van « het voorbeeld 0 »; B \* C = 0,8
- Werkregime van 38 uur/week

$$\begin{aligned}
 \text{Aantal opleidingsuren} &= (A * B * C) * \frac{\text{regime}}{5} \\
 &= (5 * 0,8) * \frac{38}{5} \\
 &= 30,4 \text{ uur} \\
 &= 30 \text{ uur } 24
 \end{aligned}$$