

1. SITUERING

Werknemers die een erkende opleiding volgen, kunnen onder bepaalde voorwaarden afwezig zijn van het werk met behoud van loon.

De regels rond opleidingsverlof zijn geregionaliseerd. Welke regeling van toepassing is, hangt af van het gewest waar de vestigingseenheid waarin je werknemer is tewerkgesteld, gelegen is:

- in het **Vlaams Gewest** geldt het **Vlaams opleidingsverlof (VOV)**;
- in het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest** geldt het **betaald educatief verlof (BEV)**;
- in het **Waals Gewest** geldt het **congé-éducation payé (CEP)**.

De voorwaarden, het aantal uren verlof, de aanvraagprocedure en de terugbetaling aan jou als werkgever verschillen naargelang het gewest.

In dit infoblad zetten we de verschillende regelingen voor je op een rij. We bekijken onder meer wie recht heeft op opleidingsverlof, hoeveel verlof een werknemer kan opnemen, welk loon je tijdens het verlof betaalt en welke vergoeding je als werkgever kan terugvorderen.

We besteden ook bijzondere aandacht aan de wijzigingen aan het Vlaams opleidingsverlof die vanaf **1 september 2026** van toepassing zijn.

2. VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF (VOV)

2.1 Toepassingsgebied

Het Vlaams opleidingsverlof (VOV) is van toepassing op werknemers uit de privésector die tewerkgesteld zijn in een **vestigingseenheid in het Vlaams Gewest**.

Een werknemer die aan de voorwaarden voldoet, mag afwezig zijn van het werk om een opleiding te volgen, met behoud van loon. Als werkgever kan je voor de goedgekeurde uren VOV een forfaitaire terugbetaling ontvangen van de Vlaamse overheid.

2.2 Wanneer heeft je werknemer recht op VOV?

Vanaf het schooljaar **2026-2027** moet je werknemer in principe aan de volgende voorwaarden voldoen:

- je werknemer is minstens **50% tewerkgesteld**;
- de opleiding komt in aanmerking voor Vlaams opleidingsverlof;
- de opleiding voldoet aan de vereiste minimumomvang van **32 uur of 3 studiepunten**, tenzij voor het betrokken type opleiding of examen een specifieke regeling geldt.

Tewerkstellingsvoorwaarde

Om recht te hebben op VOV, moet je werknemer **bij de start van de opleiding minstens 50% tewerkgesteld zijn**. Hiervoor wordt gekeken naar de startdatum die vermeld staat op het inschrijvingsattest.

Om vervolgens het **persoonlijk maximum aantal uren VOV voor het volledige schooljaar** te bepalen, wordt gekeken naar het tewerkstellingspercentage in **maart van het voorafgaande schooljaar**.

- In de maand maart van het voorgaande schooljaar waarin de opleiding start om het persoonlijk maximum te bepalen. De tewerkstellingspercentage bedroeg ook minstens 50%.

Let op: werknemers die uitsluitend tijdens het weekend werken, kunnen vanaf schooljaar 2026-2027 opnieuw gebruikmaken van VOV. Om VOV te kunnen opnemen bij de werkgever waar het weekendwerk wordt gepresteerd, moeten de werk- en opleidingsuren samenvallen. De nacht vóór of na de opleidingsdag wordt daarbij ook als samenvallende tijd beschouwd.

Overgangsmaatregel

Komt je werknemer of de opleiding in het schooljaar 2026-2027 niet meer in aanmerking voor VOV? Dan kan de werknemer de opleiding onder de voorwaarden van schooljaar 2025-2026 toch verderzetten met gebruik van VOV, op voorwaarde dat:

- Hij voor dezelfde opleiding een goedgekeurde aanvraag had in schooljaar 2025-2026; én
- Hij tijdens dat schooljaar ook effectief VOV voor die opleiding heeft opgenomen.

Welke opleidingen komen in aanmerking?

Niet elke opleiding geeft recht op VOV. Je kan in de opleidingsdatabank **Vlaamse opleidingsincentives** controleren of de opleiding van je werknemer in aanmerking komt.

Vanaf 1 september 2026 worden de voorwaarden aangescherpt om het opleidingsaanbod sterker arbeidsmarktgericht te maken.

De opleiding moet in principe minstens **32 uur of 3 studiepunten** omvatten.

Bestaat een opleiding uit verschillende modules? Vanaf schooljaar 2026-2027 kunnen alleen modules die tot **dezelfde opleiding** behoren worden samengevoegd om aan de minimumomvang van 32 uur te komen.

Daarnaast kan een werknemer vanaf schooljaar 2026-2027 in principe slechts één keer VOV opnemen voor dezelfde opleiding. Een uitzondering is mogelijk wanneer de werknemer door overmacht niet slaagde voor de opleiding.

Bedrijfsinterne opleidingen

Opleidingen die je als werkgever organiseert voor werknemers van je eigen onderneming en waarbij de aangeleerde vaardigheden in de eerste plaats gericht zijn op het functioneren binnen je eigen onderneming, worden beschouwd als **bedrijfsinterne opleidingen**.

Vanaf schooljaar 2026-2027 is voor dergelijke opleidingen een gunstig preadvies is over de arbeidsmarktgerichtheid van de opleiding vereist om recht te geven op VOV.

Je vraagt dit preadvies als werkgever aan via het daarvoor voorziene formulier van de Vlaamse overheid: [OVApre-advies](#).

Ben je als werkgever zelf ook de opleidingsverstrekker? Dan geldt bovendien als bijkomende voorwaarde dat de opleiding de werknemer in staat stelt om:

- een andere functie dan zijn huidige functie uit te oefenen; of
- zijn functie te blijven uitoefenen wanneer die door een grondig gewijzigde omgeving sterk verandert.

2.3 Hoeveel uren VOV kan je werknemer opnemen?

Een werknemer kan per schooljaar maximaal **125 uur** VOV opnemen.

Het persoonlijke maximum wordt berekend op basis van het tewerkstellingspercentage van de werknemer.

Voorbeeld:

- een voltijdse werknemer heeft een persoonlijk maximum van 125 uur;
- een werknemer die 80% werkt, heeft in principe een persoonlijk maximum van 100 uur.

Het aantal uren waarop je werknemer effectief recht heeft, hangt daarnaast af van de opleiding die hij volgt. Het persoonlijke maximum is dus niet automatisch het aantal uren dat hij voor een bepaalde opleiding mag opnemen.

Gemeenschappelijk initiatiefrecht

Vanaf 1 september 2026 wordt het **gemeenschappelijk initiatiefrecht structureel verankerd**.

Wanneer je werknemer zowel:

- op eigen initiatief een opleiding volgt;
- op jouw voorstel als werkgever een andere opleiding volgt,

kan hij voor beide initiatieven afzonderlijk gebruikmaken van zijn persoonlijk maximum.

Een voltijdse werknemer kan hierdoor maximaal **125 uur VOV opnemen voor een opleiding op eigen initiatief én maximaal 125 uur voor een opleiding op initiatief van de werkgever**.

De twee rechten worden afzonderlijk berekend. Niet-opgenomen uren uit het ene initiatief kunnen niet worden overgedragen naar het andere.

Examencommissie

Legt je werknemer examens af bij de Examencommissie? Vanaf 1 september 2026 heeft hij recht op **16 uur VOV per effectief afgelegd examen**. Tot en met schooljaar 2025-2026 bedroeg dit 8 uur per examen.

2.4 Wat kan je als werkgever terugvorderen?

Voor de uren VOV die uiteindelijk worden goedgekeurd, ontvang je als werkgever een **forfaitaire terugbetaling** van de Vlaamse overheid.

Vanaf schooljaar 2026-2027 bedraagt deze terugbetaling **€ 24,50 per goedgekeurd uur VOV**.

De terugbetaling wordt toegekend voor het aantal uren waarop de werknemer recht heeft, nl. de uren waarop de werknemer aanwezig was in de opleiding/eindbeoordeling. De voorwaarde van het nauwgezet volgen wordt geschrapt voor de betaling aan de werkgever.

2.5 Waar en wanneer dien je als werkgever een terugbetalingsaanvraag in?

Je dient de terugbetalingsaanvraag in via het [WSE-loket](#).

De aanvraag kan vanaf **drie maanden vóór de startdatum van de opleiding** worden ingediend en moet uiterlijk **drie maanden na de startdatum van de opleiding** zijn ingediend.

3. BETAALD EDUCATIEF VERLOF (BEV)

3.1 Toepassingsgebied

Het Betaald Educatief Verlof (BEV) is van toepassing op werknemers die tewerkgesteld zijn in een vestiging in het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest of de Duitstalige Gemeenschap.

3.2 Actiepunten voor werknemers

De werknemer:

- Gaat na of hij voldoet aan de voorwaarden voor BEV:
 - Hij is voltijds of deeltijds tewerkgesteld onder de geldende voorwaarden.

👉 Sinds 1 september 2023 geldt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een bijkomende voorwaarde voor deeltijdse werknemers: de arbeidsduur moet minstens 25% van een voltijdse betrekking bedragen.

- Hij volgt een erkende beroepsopleiding of algemene vorming.
- Hij is ingeschreven voor minstens 32 uur opleiding.
- Bezorgt, zodra aan de voorwaarden is voldaan en de inschrijving is gebeurd, het getuigschrift van regelmatige inschrijving aan de werkgever. Dit getuigschrift wordt afgeleverd door de opleidingsverstrekker.
- Levert dit attest tijdig in bij de werkgever, met volgende deadlines als richtlijn:
 - Uiterlijk op **31 oktober** voor schooljaargebonden opleidingen;
 - Binnen **15 kalenderdagen na inschrijving** voor andere opleidingen.
- Komt zijn verplichtingen na door:
 - De opleiding nauwgezet te volgen;
 - De werkgever te informeren bij afwezigheid tijdens de lessen, niet-deelname aan de eindbeoordeling of vroegtijdige stopzetting van de opleiding.
- Bezorgt elk trimester het getuigschrift van nauwgezetheid aan de werkgever, zodat deze het aantal uren educatief verlof correct kan opvolgen.

3.3 Welke opleidingen geven recht op BEV?

Niet elke opleiding geeft recht op betaald educatief verlof. Alleen opleidingen die erkend zijn door de bevoegde overheid van de regio waar de werknemer tewerkgesteld is, komen in aanmerking. Werkt iemand bijvoorbeeld in Brussel, dan moet de opleiding erkend zijn door de Brusselse overheid.

Een overzicht van erkende opleidingen per regio is beschikbaar via onderstaande websites:

- **Waals Gewest:**
emploi.wallonie.be
leforem.be
- **Brussels Hoofdstedelijk Gewest:**
economie-emploi.brussels
- **Duitstalige Gemeenschap:**
bildungsserver.be

3.4 Wat kan je als werkgever terugvorderen?

Per goedgekeurd uur opleidingsverlof kan je als werkgever een forfaitair bedrag terugvorderen van:

- € 22,07 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- € 21,30 in het Waals Gewest.

3.5 Waar en wanneer dien je als werkgever een terugbetalingsaanvraag in?

	Waar?	Indieningstermijn?	Link naar website
		schooljaar 2025-2026	
Waals Gewest	Per post bij Le Forem, Congé éducation payé – Boulevard Tirou 104, 6000 Charleroi	Uiterlijk 31 maart 2027	leforem.be
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Online bij Brussel Economie en Werkgelegenheid	Tussen 1 september en 31 december 2026	economie-emploi.brussels
Duitstalige Gemeenschap	Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens – Gospertstrasse 1,B, 4700 Eupen	Uiterlijk 30 juni 2027	https://ostbelgienbildung.be/

4. ALGEMENE BEPALINGEN

Is opleidingsverlof een recht van de werknemer?

Ja.

Wanneer een werknemer aan de wettelijke voorwaarden voldoet en de vereiste formaliteiten naleeft, is opleidingsverlof een recht.

Je kan de aanvraag dus niet zomaar weigeren.

De concrete opname van de uren moet wel worden gepland rekening houdend met zowel de belangen van de werknemer als de organisatorische behoeften van de onderneming.

Op welk loon heeft de werknemer recht tijdens opleidingsverlof?

Tijdens het opleidingsverlof behoudt de werknemer zijn normale loon.

Als werkgever mag je dit loon beperken tot een wettelijk vastgesteld bruto loonplafond.

Voor schooljaar **2025-2026** bedraagt dit loonplafond **€ 3.714 bruto per maand**.

Voor schooljaar **2026-2027** bedraagt het loonplafond **€ 3.864 bruto per maand**.

Hoe wordt het loonplafond omgerekend naar een uurloon?

Het begrensde uurloon kan als volgt worden berekend:

(maandelijks loonplafond x 12) : 52 : wekelijkse arbeidsduur

Voorbeeld op basis van het loonplafond van € 3.714 en een arbeidsduur van 37 uur per week:

(€ 3.714 x 12) : 52 : 37 = € 23,16 per uur

Verdiens de werknemer meer dan het loonplafond, dan kan je zijn loon voor de opgenomen uren opleidingsverlof beperken tot dit berekende uurloon.

Je bent daar evenwel niet toe verplicht en kan ervoor kiezen het gewone loon volledig door te betalen.

Syndicale vorming en educatief verlof

Syndicale vorming **kan** in aanmerking komen voor betaald educatief verlof. Dit verlof kan gecumuleerd worden met syndicale opleidingsdagen.

Wanneer een werknemer educatief verlof opneemt voor een syndicale vorming, mogen deze dagen niet in mindering worden gebracht van het aantal syndicale opleidingsdagen waarop hij recht heeft.

Geniet de werknemer van ontslagbescherming?

Ja.

Vanaf het ogenblik waarop de werknemer zijn aanvraag voor opleidingsverlof heeft ingediend, geniet hij een bijzondere bescherming tegen ontslag.

De bescherming loopt in principe tot het einde van de opleiding.

Je mag de werknemer tijdens deze periode wel ontslaan om een reden die vreemd is aan het opleidingsverlof. Als werkgever moet je het bestaan van die reden kunnen aantonen.

Kan je niet aantonen dat het ontslag vreemd is aan het opleidingsverlof, dan kan je naast de gewone verbrekingsvergoeding – een **bijzondere ontslagvergoeding** verschuldigd zijn van **drie maanden loon**.

Een ontslag om dringende reden blijft mogelijk wanneer aan de wettelijke voorwaarden voldaan is.

Let op: stopt de werknemer de opleiding vroegtijdig, dan vervalt de ontslagbescherming.

5. TERUGBETALING VIA HET FEBELGRA FONDS – PC 130

Voor arbeiders die onder **PC 130** vallen, wordt de kost verbonden aan de gelijkstelling van de dagen educatief verlof voor de berekening van de eindejaarspremie terugbetaald door het Febelgra Fonds.

Het aanvraagdocument moet uiterlijk op **30 juni van het jaar dat volgt op het einde van het schooljaar** worden ingediend.

De nodige documenten vind je terug op de [Febelgra-website](#).

Nog vragen ?

Contacteer Kelly Cincimino

HR & Social Affairs Advisor

Kelly.cincimino@febelgra.be

