

## SOCIALE CONDITIONALITEIT

### 2025

De sociale conditionaliteit is van toepassing op landbouwers die werken met personeel en gaat over transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, de veiligheid en gezondheid van werknemers en het naleven van de minimumeisen bij het gebruik van arbeidsmiddelen. De sociale conditionaliteit beoogt de begunstigden van GLB steun meer bewust te maken van de werkgelegenheidsnormen en sociale normen, wat moet bijdragen tot de ontwikkeling van een sociaal duurzame landbouw.

- ▶ Zorg voor transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden
- ▶ Neem maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers
- ▶ Respecteer de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het gebruik door werknemers van arbeidsmiddelen

## 1 WAT IS DE SOCIALE CONDITIONALITEIT?

Landbouwers die rechtstreekse betalingen of steun voor agromilieuklimaatmaatregelen of beheerovereenkomsten ontvangen, moeten vanaf 2025 ook de sociale conditionaliteit naleven om administratieve sancties te vermijden. De sociale conditionaliteit omvat beheereisen die voortvloeien uit Europese richtlijnen in verband met de toepasselijke arbeidsvoorwaarden of werkgeversverplichtingen.

Die sociale conditionaliteit is van toepassing op landbouwers die personeel te werk stellen en gaat over transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, de veiligheid en gezondheid van werknemers en het naleven van de minimumeisen bij het gebruik van arbeidsmiddelen. Deze verplichtingen rond arbeidsvoorwaarden en arbeidsveiligheid zijn niet nieuw. Zij zijn al van toepassing in België op basis van de federale regelgeving. Het Agentschap Landbouw en Zeevisserij zal voor het toezicht op de naleving van de sociale conditionaliteit, beroep doen op de federale inspectiediensten die verantwoordelijk zijn voor deze controles.

De controles van de federale inspectiediensten gaan ruimer dan wat in het kader van het GLB opgenomen is in de sociale conditionaliteit. De sociale conditionaliteit omvat samengevat volgende aspecten:

- voorspelbare en transparante arbeidsvoorwaarden: het bestaan van en de kennisname van de werknemers m.b.t. arbeidsovereenkomsten en (wijziging van) arbeidsreglementen, vereisten naar opleiding en voorwaarden voor de minimale voorspelbaarheid van werk (tijdig kenbaar maken van uurroosters of annuleren van werk), op basis van richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie;
- maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en gezondheid van de werknemers: de organisatiestructuren rond veiligheid en gezondheid, de voorlichting en opleiding van werknemers rond veiligheid en gezondheid, de participatie van werknemers hieraan, op basis van richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk;

- Minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het gebruik van arbeidsmiddelen door werkgevers, op basis van richtlijn 2009/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 september 2009 betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het gebruik door werknemers van arbeidsmiddelen op de arbeidsplaats.

In de bijlage staat opgelijst welke aspecten onder de sociale conditionaliteit vallen.

## 2 WIE DOET DE CONTROLES ROND SOCIALE CONDITIONALITEIT?

De externe controle instanties die bevoegd zijn voor de controle op de naleving van de toepasselijke arbeidsvoorwaarden of werkgeversverplichtingen zoals opgenomen in de bijlage van deze fiche, zullen de geconstateerde niet-nalevingen met een gevolg, melden aan het Agentschap Landbouw en Zeevisserij.

Het Agentschap Landbouw en Zeevisserij doet zelf geen controles op de sociale conditionaliteit.

## 3 WAT ZIJN DE GEVOLGEN WANNEER IK NIET VOLDOE AAN DE VERPLICHTINGEN VAN DE SOCIALE CONDITIONALITEIT

De federale inspectiediensten stellen het Agentschap Landbouw en Zeevisserij in kennis van niet-nalevingen waarbij deze worden beoordeeld op ernst, de omvang, het permanente karakter of de herhaling en de opzettelijkheid. Voor de beoordeling zal onder meer gebruik gemaakt worden van de sanctieniveau's zoals bepaald door de federale regelgeving.

Bij niet-naleving van de sociale conditionaliteit wordt de steun met een bepaald percentage verminderd. Is een eerste niet-naleving het gevolg van een nalatigheid van de landbouwer? Dan wordt de steun in principe verlaagd met 3%. Afhankelijk van de ernst, de omvang en het permanente karakter van de niet-naleving kan dat percentage worden aangepast tot 1% of 10%. Betreft het een herhaling van een niet-naleving binnen een periode van drie opeenvolgende jaren? Dan wordt het verlagingspercentage 10%. Bij verdere herhaling wordt de inbreuk vanaf dan als opzettelijk beschouwd.

Betreft het een opzettelijke niet-naleving? Dan wordt de steun in principe verlaagd met ten minste 15%. Afhankelijk van de ernst, de omvang of het permanente karakter van die opzettelijke niet-naleving kan dat verlagingspercentage worden verhoogd tot maximaal 100%.

## 4 WAAR VIND IK MEER INFORMATIE?

Op de webpagina '[Conditionaliteit](#)' vindt u de fiche van sociale conditionaliteit.

Bel naar 02 214 48 48 of mail naar [info@lv.vlaanderen.be](mailto:info@lv.vlaanderen.be) voor bijkomende informatie.

Op 5 november 2024 stelden de FOD Werkgelegenheid en Prevent Agri de nieuwe [OiRA-tool Landbouw](#) voor. De verplichtingen die hierin vervat zitten, gaan ruimer dan de sociale conditionaliteit maar deze tool kan wel een hulpmiddel zijn om na te gaan of u in orde bent met de sociale conditionaliteit.

**Kunstmatige creatie van voordelen**

Iedere vorm van bedrijfsorganisatie of aangifte die artificeel opgezet wordt met het oog op het veilig stellen van steunbetalingen of het verkrijgen van meer betalingen, evenals het ontlopen van verplichtingen zoals conditionaliteit... wordt beschouwd als 'het kunstmatig creëren van voorwaarden om een voordeel te bekomen' conform artikel 62 van verordening (EU) 2021/2116. Deze beoordeling zal over campagnes heen gebeuren en kan aanleiding geven tot correctieve acties.

**Disclaimer**

Het Vlaams Gewest heeft deze fiches met de meeste zorg en nauwkeurigheid opgesteld op basis van de meest actuele beschikbare informatie. Het Vlaams Gewest kan evenwel geen enkele garantie geven omtrent de juistheid of de volledigheid van de informatie in deze fiches. U mag deze informatie niet als een persoonlijk, professioneel of juridisch advies of een equivalent daarvan beschouwen. Het Vlaams Gewest/de Vlaamse Gemeenschap kan niet verantwoordelijk worden gesteld voor schade die u zou ondervinden door het gebruik van de informatie die in deze fiches/website is opgenomen.

BIJLAGE

1. RICHTLIJN ROND TRANSPARANTE EN VOORSPELBARE  
ARBEIDSVOORWAARDEN - RICHTLIJN 2019/1152

Beheereis	Beschrijving	Verwijzing Europese regelgeving	Verwijzing federale regelgeving
<b>Arbeidsvoorwaarden moeten schriftelijk worden verstrekt ("arbeidsovereenkomst")</b>	<p>Schriftelijke arbeidsovereenkomst.</p> <p>Schriftelijk bewijs van de overhandiging van het arbeidsreglement</p> <p>Het arbeidsreglement moet ter inzage zijn op een makkelijk toegankelijke plaats en op elke werkplek. Een bericht van waar dit reglement kan geraadpleegd wordt, wordt aangeplakt op een zichtbare en toegankelijke plaats.</p>	<p>2019/1152</p> <p>Art. 3</p>	<p>Artikel 4 van de wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie heeft tot doel om de arbeidsvoorwaarden van de werknemers te verbeteren.</p>
<b>Werkgelegenheid in de landbouw moet worden geregeld in een arbeidsovereenkomst</b>	<p>Beschikbaarheid van een arbeidsovereenkomst / arbeidsreglement</p>	<p>2019/1152</p> <p>Art. 4</p>	<p>Artikels 4 en 5 van de wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie heeft tot doel om de arbeidsvoorwaarden van de werknemers te verbeteren.</p> <p>Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten</p>
<b>De arbeidsovereenkomst moet binnen de eerste zeven werkdagen worden opgesteld</b>	<p>Overeenkomsten moeten afgesloten worden uiterlijk op de dag van indiensttreding.</p>	<p>2019/1152</p> <p>Art. 5</p>	<p>Artikel 4§1,3° lid, artikel 5 en artikels 10tem15 van de wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie heeft tot doel om de arbeidsvoorwaarden van de werknemers te verbeteren.</p> <p>Artikel 124 van Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten</p> <p>Artikel 4, § 1, tweede lid, artikel 9 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers</p>

			Artikel 6, § 1, 4°, (a) en artikel 6, § 1 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen
<b>Wijzigingen in de arbeidsrelatie moeten schriftelijk worden vastgelegd</b>	Er moet schriftelijk bewijs zijn dat de werknemer een aangepast arbeidsreglement heeft ontvangen.	2019/1152 Art. 6	Artikel 7 van de wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie heeft tot doel om de arbeidsvoorwaarden van de werknemers te verbeteren.
<b>Proeftijd</b>	Er zijn geen proeftijden voorzien in de arbeidsovereenkomsten, behalve voor studentenarbeid en uitzendarbeid.	2019/1152 Art. 8	<p>Artikels 24 en 25 van de wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie heeft tot doel om de arbeidsvoorwaarden van de werknemers te verbeteren.</p> <p>Artikel 5 en 8 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het terbeschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers</p> <p>Artikel 124, 20° en artikel 127 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten</p>
<b>Voorwaarden met betrekking tot de minimale voorspelbaarheid van het werk</b>	<p>Flexibele uurroosters worden tijdig verstrekt.</p> <p>Afwijkingen op deeltijdse uurroosters worden bijgehouden.</p> <p>Annulatie van werk gebeurt tijdig.</p>	2019/1152 Art. 10	Artikel 159, artikel 159/1, artikel 171/1 van de Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk
<b>Verplichte opleiding</b>	Er is scholing voorzien.	2019/1152 Art. 13	<p>Artikel 21 van de wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie heeft tot doel om de arbeidsvoorwaarden van de werknemers te verbeteren.</p> <p>Artikel 22 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten</p>

## 2. MAATREGELEN TER BEVORDERING VAN DE VERBETERING VAN DE VEILIGHEID EN DE GEZONDHEID VAN DE WERKNEMERS – RICHTLIJN 89/391/EEG

Beheereis	Beschrijving	Verwijzing Europese regelgeving	Verwijzing federale regelgeving
<b>Algemene bepaling houdende verplichting van de werkgever om te zorgen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers</b>	Draagt de werkgever voldoende verantwoordelijkheid m.b.t. welzijn en gezondheid van zijn werknemers?	89/301 Art. 5	Artikel 4 van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers  Codex over het welzijn op het werk - Art. I.2-2 à I.2-14 + Art. I.2-15 à I.2-21
<b>Algemene verplichting van de werkgevers om de nodige maatregelen te nemen voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid, met inbegrip van risicopreventie en voorlichting en opleiding.</b>	Heeft de werkgever de preventieprincipes in acht genomen, de risico's geëvalueerd en indien nodig maatregelen genomen?	89/301 Art. 6	Artikel 5 van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers  Codex over het welzijn op het werk - Art. I.2-2 à I.2-14 + Art. I.2-15 à I.2-21
<b>Beschermings- en preventiediensten: voor gezondheids- en veiligheidsactiviteiten aan te wijzen werknemer(s) of te betrekken externe dienst.</b>	Voldoet bedrijf aan de inspectie rond organisatorische structuren en welzijnsbeleid?	89/301 Art. 7	Hoofdstuk VI van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers  Codex Welzijn op het Werk – Boek II – Titel 1 – IDPBW  Codex over het welzijn op het werk - Boek II – Titel 2 – gemeenschappelijke IDPBW  Codex over het welzijn op het werk - Boek II – Titel 3 – EDPBW  Codex over het welzijn op het werk - Boek II – Titel 4 – vorming van preventieadviseurs
<b>Werkgever neemt maatregelen met betrekking tot eerste hulp, brandbestrijding en evacuatie van werknemers</b>	Voldoet bedrijf aan inspectie m.b.t. EHBO, brandbestrijding en evacuatie?	89/301 Art. 8	Codex over het welzijn op het werk - Boek I - Titel 5 - Eerste hulp  Codex over het welzijn op het werk - Boek I – Titel 2 – Art. 16; 25-26  Codex over het welzijn op het werk - Boek III - Titel 3 – Brandpreventie op de arbeidsplaatsen  Codex over het welzijn op het werk - Art. I.2-23 tem Art. I.2-26

<b>Verplichtingen van werkgevers met betrekking tot de beoordeling van risico's, beschermende maatregelen en beschermingsmiddelen, registratie en melding van arbeidsongevallen</b>	Voldoet bedrijf aan de inspectie m.b.t. beoordeling risico's en het nemen van gepaste maatregelen en de arbeidsongevallen-regeling?	89/301 Art.9	Hoofdstuk XI bis van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers  Codex Welzijn op het Werk- Boek I – Titel 2 Codex Welzijn op het werk - Boek I – Titel 4 Codex Welzijn op het werk- Boek I – Titel 6 – Maatregelen ingeval van arbeidsongeval Codex Welzijn op het werk Boek IX – collectieve en individuele uitrusting
<b>Voorlichting van werknemers over veiligheids- en gezondheidsrisico's en beschermende en preventieve maatregelen</b>	Voldoet bedrijf aan inspectie m.b.t. voorlichting van werknemers inzake veiligheid en gezondheid?	89/301 Art. 10	Codex Welzijn op het werk – Boek I – Titel 2 – hoofdstuk III
<b>Raadpleging en deelneming van de werknemers aan de behandeling van alle vraagstukken die betrekking hebben op de veiligheid en gezondheid van het werk</b>	Voldoet bedrijf aan inspectie m.b.t. raadpleging en deelneming van werknemers?	89/301 Art. 11	Hoofdstuk VIII van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers  Codex Welzijn op het werk -Boek II – Titel 7 – comité preventie op het werk  Codex Welzijn op het werk Boek II – Titel 8 – Rechtstreekse participatie
<b>De werkgever moet ervoor zorgen dat de werknemers een voldoende veiligheids- en gezondheidsopleiding krijgen</b>	Voldoet bedrijf aan inspectie m.b.t. opleiding i.v.m. veiligheid en gezondheid?	89/301 Art. 12	Codex Welzijn op het werk – Boek I – Titel 2 – Hoofdstuk III

### 3. MINIMUMVOORSCHRIFTEN INZAKE VEILIGHEID EN GEZONDHEID BIJ HET GEBRUIK DOOR WERKNEMERS VAN ARBEIDSMIDDELEN - RICHTLIJN 2009/104/EG

Beheereis	Beschrijving	Verwijzing Europese regelgeving	Verwijzing federale regelgeving
<b>Algemene verplichtingen om ervoor te zorgen dat de arbeidsmiddelen geschikt zijn voor het door de werknemers uit te voeren zonder gevaar voor de veiligheid en gezondheid</b>	Gebruik geschikte arbeidsmiddelen	2009/104 Art. 3	Codex over het welzijn op het werk. Boek IV arbeidsmiddelen - Titel 2 – Art. IV.2-1  Artikel 5§1(f) van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers
<b>Regels m.b.t. arbeidsmiddelen moeten in overeenstemming zijn met de EU-richtlijn en vastgestelde minimumvoorschriften en adequaat worden gehandhaafd</b>	Worden de minimumvoorschriften voor de arbeidsmiddelen gerespecteerd?	2009/104 Art. 4	Codex over het welzijn op het werk. Boek IV arbeidsmiddelen - Titel 2 – Art. IV.2-12  Codex over het welzijn op het werk. Boek IV arbeidsmiddelen
<b>Keuring van de arbeidsmiddelen – na aflevering te keren middelen en periodieke keuringen door bevoegde personen</b>	Worden de arbeidsmiddelen voldoende onderhouden? Zijn ze, indien nodig, gekeurd? Zijn ze, indien nodig, onderworpen aan een periodieke controle?  Is het keuringsattest elektrische laagspanning aanwezig?  Zijn de opslagtanks voor brandstof of gevaarlijke stoffen gekeurd?	2009/104 Art. 5	Codex over het welzijn op het werk. Boek IV arbeidsmiddelen - Titel 2 – Art. IV.2-14
<b>Het gebruik van arbeidsmiddelen met een specifiek gevaar moet voorbehouden blijven aan werknemers die met dat gebruik belast zijn en alle reparaties, ombouwingen en onderhoud moeten worden uitgevoerd door werknemers die daartoe een specifieke bekwaamheid bezitten</b>	Het gebruik van het arbeidsmiddel blijft voorbehouden aan de werknemers die met het gebruik belast zijn;  Bezit van specifieke bekwaamheid e in geval van herstelling, het ombouwen, het in goede staat houden of het onderhoud daartoe een specifieke bekwaamheid bezitten	2009/104 Art.6.	Codex over het welzijn op het werk. Boek IV arbeidsmiddelen - Titel 2 – Art. IV.2-3 lid 2
<b>Ergonomie en gezondheid op het werk</b>	Moeten er vaak lasten getild worden of worden er repetitieve handelingen uitgevoerd? Zo ja, zijn er hulpmiddelen beschikbaar of andere maatregelen genomen? Zijn de minimumvoorschriften gevolgd voor de arbeidsmiddelen?	2009/104 Art. 7	Codex over het welzijn op het werk. Boek IV arbeidsmiddelen - Titel 2 – Art. IV.2-2 en annex IV.2-2  Codex over het welzijn op het werk. Boek IV arbeidsmiddelen - Titel 3 – hoofdstuk I  Codex over het welzijn op het werk. Boek IV arbeidsmiddelen - Titel 4



<b>Werknemers beschikken over voldoende informatie en in voorkomend geval, over gebruiksaanwijzingen van arbeidsmiddelen</b>	Zijn de gebruiksaanwijzingen, veiligheidsinstructiekaarten edn raadpleegbaar voor de werknemers?	2009/104 Art. 8	Codex over het welzijn op het werk. Boek IV arbeidsmiddelen - Titel 2 – Art. IV.2-5
<b>Werknemers krijgen een adequate opleiding</b>	Kregen de werknemers voldoende opleiding m.b.t. het gebruik van arbeidsmiddelen?	2009/104 Art. 9	Codex over het welzijn op het werk. Boek IV arbeidsmiddelen - Titel 2 – Art. IV.2-4