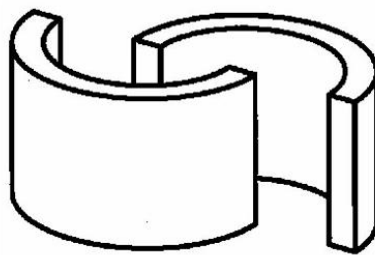


RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES RSZ

R S Z Kwartaal:2015/3

De bijdrageverminderingen

Inhoudstafel

- De bijdrageverminderingen
 - Inleiding
 - De structurele vermindering en de doelgroepverminderingen
 - Inleiding
 - De structurele vermindering
 - Doelgroepvermindering -- algemene bepalingen en berekeningsformule
 - Oudere werknemers
 - Eerste aanwervingen
 - De collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek
 - Langdurig werkzoekenden - algemene categorie
 - Langdurig werkzoekenden - de doorstromingsprogramma's
 - Langdurig werkzoekenden - de sociale inschakelingseconomie
 - Jonge werknemers
 - Mentors
 - Herstructurering
 - Opleiders of begeleiders - crisismaatregel
 - Vaste werknemers in de horeca
 - Gesubsidieerde contractuelen (gesco's)
 - Contractuele vervangers openbare sector
 - Huispersoneel
 - Onthaalouders
 - Kunstenaars
 - Verminderings van de werknemersbijdragen
 - Werkbonus
 - Vermindering van de werknemersbijdragen - herstructurering
 - Andere verminderingen van de werkgeversbijdragen
 - De non-profitsector
 - Gesubsidieerde contractuelen
 - Herverdeling van de arbeid in de openbare sector
 - KB 499
 - KB 483
 - Bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector (sociale maribel)
 - Wetenschappelijk onderzoek
 - Baggervvaart in volle zee
 - Onthaalouders
 - Kunstenaars
 - Tussenkost aansluitingskosten sociaal secretariaat horeca

Inleiding

Principes

De werkgevers vinden hier een overzicht van de bijdrageverminderingen die zij kunnen genieten. We bespreken achtereenvolgens de geharmoniseerde vermindering, van toepassing vanaf 2004 en ingesteld door de programmawet van 24 december 2002 en een aantal meer specifieke verminderingen.

Voor de duidelijkheid volgt elke vermindering, in de mate van het mogelijke, eenzelfde plan. Na een inleiding met de kenmerken van de vermindering, vindt u een aantal rubrieken: "de betrokken werkgevers", "de betrokken werknemers", "het bedrag van de vermindering", "de te vervullen formaliteiten" en "de toegestane cumulaties".

De papieren attesten

Door de invoering van de DmfA werden reeds vereenvoudigingen aangebracht inzake de attestering voor bepaalde verminderingen. Om recht te hebben op bepaalde verminderingen, moest de werkgever door middel van een papieren attest aantonen dat de werknemer aan de voorwaarden voor die vermindering voldeed. In het kader van de geharmoniseerde vermindering verdwijnen de "papieren" attesten, behalve in één geval: het attest voor de toepassing van de tegemoetkoming aan de non-profitsector.

De cumulaties

De bijdrageverminderingen in de DmfA worden in principe berekend op het niveau van de tewerkstellingslijn.

De wettelijke bepalingen die de verschillende verminderingen regelen voorzien een aantal cumulatiebeperkingen. Zij bepalen met andere woorden of twee verminderingen al dan niet samen mogen worden toegepast. Als algemene regel geldt dat de specifieke verminderingen, met uitzondering van de sociale maribel, op dezelfde tewerkstellingslijn onderling niet cumuleerbaar zijn, en evenmin cumuleerbaar zijn met de geharmoniseerde vermindering. De cumulaties binnen het kader van de geharmoniseerde vermindering worden afzonderlijk besproken.

Indien u voor een werknemer tijdens het kwartaal meerdere tewerkstellingslijnen moet gebruiken (bv. de werknemer is in dienst in het begin van het kwartaal, gaat uit dienst en komt een paar weken later weer in dienst), is er geen bezwaar tegen dat u op de bijdragen m.b.t. de eerste tewerkstellingslijn vermindering A toepast, en op de bijdragen m.b.t. de tweede tewerkstellingslijn vermindering B, zelfs als er tussen beide verminderingen een wettelijk

cumulatieverbod bestaat. In feite komt een cumulatieverbod tussen twee verminderingen er dus op neer dat beide niet samen mogen worden aangerekend op de bijdragen die betrekking hebben op eenzelfde tewerkstellingslijn.

Voor de cumulatie van de vermindering sociale maribel met andere verminderingen, gelden bijzondere regels. Per werknemer die het recht opent op de sociale maribel, stort de RSZ namelijk rechtstreeks het forfaitair bedrag aan de daartoe opgerichte sociale fondsen. Per werknemer moet daarom het totaal bedrag van werkgeversbijdragen dat voor de andere verminderingen beschikbaar is, vooraf verminderd worden met het forfaitair bedrag van de sociale maribel.

De structurele vermindering en de doelgroepverminderingen

Inleiding

Verminderingsbedrag

De vermindering wordt steeds aangerekend op het niveau van de tewerkstellingslijn.

Zowel bij de berekening van de structurele vermindering (P_s) als bij de doelgroepvermindering (P_g) wordt rekening gehouden met de prestatiebreuk (μ) van de tewerkstellingslijn en een vaste multiplicatiefactor (β_s en β_g) die het mogelijk maakt, afhankelijk van de geleverde arbeidsprestaties van de verschillende tewerkstellingen, af te wijken van een strikt proportionele vermindering van de bijdragen. De som van P_s en P_g geeft het bedrag dat men in mindering mag brengen van de voor deze tewerkstellingslijn van de werknemer, verschuldigde werkgeversbijdragen voor volgende regelingen:

- de patronale basisbijdrage na vermindering met de niet-toepasselijke regelingen;
- de loonmatigingsbijdrage.

De vermindering mag echter niet worden toegepast op het gedeelte van de loonmatigingsbijdrage berekend op de bijdrage van 1,60 % wanneer de werkgever minstens 10 personen tewerkstelde en op de basisbijdrage en de bijzondere bijdrage voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen.

De vermindering mag evenmin worden toegepast op de speciale bijdrage 1,40 % voor statutairen in de openbare sector.

In het geval dat de som van P_s en P_g meer bedraagt dan het bedrag van de werkgeversbijdragen voor de regelingen waarop de vermindering kan worden toegepast, wordt eerst het bedrag van de doelgroepvermindering afgetopt en vervolgens het bedrag van de

structurele vermindering.

Enkel vertrekvakantiegeld dat door een werkgever wordt uitbetaald aan zijn (ex-)werknemer, maakt geen deel uit van de loonmassa voor de berekening van de refertekwartaallonen. Op dit enkel vertrekvakantiegeld kan de geharmoniseerde vermindering ook niet worden toegepast. Het deel van het vakantiegeld dat overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen, dat vervroegd werd uitbetaald door de vroegere werkgever, maakt wel deel uit van de loonmassa en wordt dus wel in rekening gebracht voor de berekening van de refertekwartaallonen. Bekijk de voorbeelden.

De vermindering van de bijdragen waar een werkgever recht op heeft, kan geheel of gedeeltelijk worden geweigerd bij de werkgevers die zonder rechtvaardiging hun verplichtingen aangaande betalingen van socialezekerheidsbijdragen niet nakomen of die schuldig worden bevonden aan het doen of laten verrichten van arbeid door een werknemer voor wie geen bijdragen werden betaald aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Bepalen van de prestatiebreuk μ ('mu')

Men moet een onderscheid maken tussen de tewerkstellingen die enkel aangegeven worden in dagen en deze die aangegeven worden in dagen en uren:

- **aangegeven in dagen:** $\mu = X / (13 \times D)$
met **X** = het aantal arbeidsdagen en dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (prestatiecodes 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 en 72); de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding komen niet in aanmerking voor de berekening van X.
met **D** = het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel;
- **aangegeven in dagen en uren:** $\mu = Z / (13 \times U)$
met **Z** = het aantal arbeidsuren en uren die overeenstemmen met de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (prestatiecodes 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 en 72); de uren die overeenkomen met de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding komen niet in aanmerking voor de berekening van Z.
met **U** = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon.

μ wordt afgerond tot op het tweede cijfer na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond.

Aan de hand van de prestatiebreuk μ worden de verminderingsbedragen geproportioneerd. De som van alle μ 's geeft de totale prestatie van de werknemer μ (glob). Aan de hand van μ (glob) wordt nagegaan of de werknemer tijdens het kwartaal voldoende prestaties heeft.

Vaste multiplicatiefactor β ('beta')

De waarde van β is afhankelijk van de globale tewerkstelling bij dezelfde werkgever en kan verschillend zijn voor de structurele - en de doelgroepvermindering:

Voor de structurele vermindering (β_s):

- als $\mu(\text{glob}) < 0,55$, dan is $\beta_s = 1,18$;
- als $\mu(\text{glob}) \geq 0,55$, en $< 0,80$, dan is $\beta_s = 1,18 + ((\mu(\text{glob}) - 0,55) \times 0,28)$;
- als $\mu(\text{glob}) \geq 0,80$, dan is $\beta_s = 1/\mu(\text{glob})$ (m.a.w. vanaf 80 % prestaties bekomt men een volledige vermindering).

Voor de doelgroepvermindering (β_g):

- als $\mu(\text{glob}) < 0,55$, dan is $\beta_g = 1$;
- als $\mu(\text{glob}) \geq 0,55$, en $< 0,80$, dan is $\beta_g = 1 + (\mu(\text{glob}) - 0,55)$;
- als $\mu(\text{glob}) \geq 0,80$, dan is $\beta_g = 1/\mu(\text{glob})$ (m.a.w. vanaf 80 % prestaties bekomt men een volledige vermindering).

β wordt nooit afgerond.

Door de waarde van β te variëren, kan zowel een minimumprestatiegrens worden ingevoerd als een gelijkstelling van deeltijdse prestaties met voltijdse, afhankelijk van het geheel van de prestaties bij dezelfde werkgever.

Voor een $\mu(\text{glob}) < 0,275$ wordt de vaste multiplicatiefactor β_s en $\beta_g = 0$, behalve:

- voor de werknemers tewerkgesteld bij erkende beschutte werkplaatsen, waar er geen ondergrens is; het zijn de werknemers van categorie 3 zoals hieronder vermeld in het hoofdstuk 'structurele vermindering' (zowel voor de structurele - als de doelgroepvermindering).
- vanaf 1 april 2004, voor werknemers die met een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst worden tewerkgesteld, m.a.w. indien het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer ten minste de helft bedraagt van het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon. Concreet houdt dit dus in dat deeltijdse werknemers zonder een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst, die in de loop van een kwartaal slechts een beperkt aantal uren presteren, voor deze vermindering (zowel de structurele als de doelgroepenvermindering) niet in aanmerking zullen komen.
- vanaf 1 april 2007, voor werknemers uit de horeca die onder alle regelingen vallen, maar enkel voor de toepassing van de structurele vermindering (niet voor de toepassing van de doelgroepverminderingen).
- vanaf 1 januari 2014 voor de tewerkstelling van een 'gesubsidieerde contractueel' of een 'contractuele vervanger openbare sector' (zowel voor de structurele- als de doelgroepvermindering 'gesubsidieerde contractuelen' of 'contractuele vervangers openbare sector').
- vanaf 1 januari 2014 voor de tewerkstelling van een kunstenaar (zowel voor de structurele- als de doelgroepvermindering kunstenaars).

Cumulaties

Binnen de geharmoniseerde vermindering kan de structurele vermindering per tewerkstelling gecombineerd worden met maximaal één doelgroepvermindering.

De structurele vermindering en de doelgroepvermindering zijn niet cumuleerbaar met enige andere werkgeversbijdragevermindering met uitzondering van de vermindering sociale

maribel, die eigenlijk een inhouding is op de klassieke werkgeversbijdragen om specifieke tewerkstellingsfondsen van de non-profit sector te financieren. De doelgroepvermindering 'langdurig werkzoekenden' en de ermee verbonden overgangsmaatregelen daarentegen zijn ook met de vermindering sociale maribel niet cumuleerbaar.

Bij het berekenen van het verminderingsbedrag trekt men eerst het bedrag sociale maribel (forfait van 395,45 EUR voor alle werkgevers voor elke werknemer die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel valt, van 398,83 EUR voor de werkgevers van paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten (330.xx), met uitzondering van de werkgevers die onder de omschrijving van het paritaire subcomité voor de tandprothese vallen (330.03) en van 397,13 EUR voor de werkgevers die vallen onder het fonds sociale maribel van de overheidssector) af van de verschuldigde werkgeversbijdragen om het maximale bedrag aan werkgeversbijdragen te kennen waarop de geharmoniseerde vermindering in mindering mag worden gebracht.

Vermits werknemers voor wie de werkgever de doelgroepvermindering 'langdurig werkzoekenden' geniet (of één van de voor deze categorie voorziene overgangsmaatregelen), of de doelgroepvermindering 'gesubsidieerde contractuelen' of 'contractuele vervangers openbare sector, niet tot het toepassingsgebied van de vermindering sociale maribel behoren, moet het forfait bij deze werknemers niet in mindering worden gebracht. Voor hen gelden dus dezelfde aftoppingsregels als voor de werknemers van werkgevers die niet in aanmerking komen voor de sociale maribel. Voor de werknemers van beschutte werkplaatsen geldt een aparte regeling. Het bedrag sociale maribel moet NOOIT vooraf in mindering gebracht worden.

Indien er meerdere tewerkstellingslijnen zijn en de prestaties van één van de tewerkstellingslijnen onder het toepassingsgebied van de sociale maribel vallen, wordt het bedrag van de sociale maribel verdeeld rekening houdend met het relatieve aandeel van de prestaties van een bepaalde tewerkstellingslijn in het geheel van de prestaties voor dat kwartaal, gebruik makend van de prestatiebreuken (μ / μ (glob)) en dit ook voor de tewerkstellingslijnen waarvoor de prestaties niet onder het toepassingsveld van de sociale maribel vallen.

Indien echter voor één van de tewerkstellingslijnen de doelgroepvermindering 'langdurig werkzoekenden' of één van de voor deze categorie voorziene overgangsmaatregelen wordt toegepast, of de doelgroepvermindering 'gesubsidieerde contractuelen' of 'contractuele vervangers openbare sector', moet voor die werknemer het bedrag van de sociale maribel voor geen van de tewerkstellingslijnen in mindering worden gebracht.

Formaliteiten

Per tewerkstellingslijn duidt de werkgever de structurele vermindering aan en één doelgroepvermindering waarop hij aanspraak kan maken. De stukken ter staving van de doelgroepvermindering moet hij gedurende de verjaringstermijn bijhouden en op vraag van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid kunnen voorleggen.

Fusie, opsplitsing en voortzetting

In sommige gevallen van fusie, splitsing of voortzetting, kan de nieuwe werkgever een vermindering verder blijven genieten.

Een onderscheid moet worden gemaakt tussen de verminderingen die elk kwartaal per werknemer worden toegekend, uitsluitend afhankelijk van criteria waaraan in de loop van dat specifieke kwartaal moet zijn voldaan, en verminderingen die op een bepaald moment zijn geïnitieerd op basis van een aantal criteria waar bovenop nog een aantal voorwaarden moeten zijn vervuld in de loop van het kwartaal dat de vermindering wordt aangevraagd.

Verminderings op basis van criteria waaraan moet zijn voldaan voor het kwartaal waarvoor de vermindering wordt aangevraagd:

- structurele vermindering
- doelgroepvermindering oudere werknemers
- collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek, als de werknemer door een fusie of inbreng tot een groep gaat behoren die reeds in een dergelijk systeem zit en waarvoor een vermindering lopend is
- doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen
- doelgroepvermindering horeca
- doelgroepvermindering gesubsidieerde contractuelen
- doelgroepvermindering contractuele vervangers openbare sector
- doelgroepvermindering onthaalouders
- doelgroepvermindering kunstenaars

Daar elk kwartaal opnieuw zowel de werkgever als de werknemer aan de voorwaarden moet voldoen, is de vermindering onafhankelijk van een eventuele overname, fusie, omvorming enzovoort.

Verminderings op basis van criteria waaraan moet zijn voldaan voor het kwartaal waarvoor de vermindering wordt aangevraagd en waarvoor ook een aantal voorwaarden moeten worden vervuld op het moment van indiensttreding:

- doelgroepvermindering eerste aanwervingen
- doelgroepvermindering langdurig werklozen
- doelgroepvermindering collectieve arbeidsduurvermindering en 4-dagenweek
- doelgroepvermindering jonge werknemers – middengediplomeerden, laaggeschoolden en erg laaggeschoolden
- doelgroepvermindering herstructurering
- doelgroepvermindering huispersoneel

Wanneer de juridische entiteit waaraan de werknemer verbonden is, ophoudt te bestaan of niet langer als werkgever van de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend, kan worden beschouwd, gaat in principe het recht op deze verminderingen verloren, behalve wanneer opnieuw aan de beginvoorwaarden zou worden voldaan. De programmawet van 27 december 2004 voorzag een aantal gevallen waarin deze doelgroepverminderingen bij een andere juridische entiteit toch konden worden voortgezet. Al naargelang de werkgever een privé-onderneming betrof, opgenomen in het toepassingsgebied van het wetboek van vennootschappen, een vzw, een stichting, of een natuurlijke persoon al dan niet met

handelsactiviteiten, was de mogelijkheid tot voortzetting van de vermindering meer of minder ruim. Dit had als resultaat dat er een ongelijkheid in behandeling was tussen vennootschappen, vzw's, stichtingen en natuurlijke personen.

De wet diverse bepalingen van 22 december 2008 probeert hieraan tegemoet te komen. Het is de bedoeling van de wetgever dat natuurlijke personen, vzw's en stichtingen, in feitelijk gelijkaardige herstructurerende omstandigheden als bij rechtspersonen/ondernemingen, de verminderingen die voor voortzetting in aanmerking komen, kunnen blijven genieten voor de resterende periode. Concreet betekent dit:

- de toepassing van de voortzetting van de verminderingen voor vzw's en stichtingen kan in analoge situaties als deze voorzien voor ondernemingen die tot het toepassingsgebied behoren van het wetboek van vennootschappen: de rechtspersoon die de begunstigde is van een juridische herstructureringsoperatie zoals bepaald bij artikelen 671 tot 679 van het Wetboek van vennootschappen (fusie, splitsing, inbreng)
- de toepassing van de voortzetting van de verminderingen bij overgang van de activiteiten en personeel van een natuurlijke persoon naar een rechtspersoon kan in analoge situaties als deze voorzien voor ondernemingen die tot het toepassingsgebied behoren van het wetboek van vennootschappen
- bij uitbreiding kan de toepassing van de voortzetting van de verminderingen eveneens bij overgang van de activiteiten en personeel van een natuurlijke persoon/feitelijke vereniging naar een natuurlijke persoon/feitelijke vereniging in analoge situaties als deze voorzien voor ondernemingen die tot het toepassingsgebied behoren van het wetboek van vennootschappen
- deze verruiming van de voortzetting van de verminderingen heeft geen retroactieve werking en kan dus enkel voor herstructureringsoperaties die plaatsvonden vanaf 1 januari 2009, datum van inwerkingtreding van het betreffende artikel van de wet diverse bepalingen van 22 december 2008.

De essentie van deze doelgroepverminderingen is dat bepaalde doelgroepen/werknemers (terug) actief en volledig in de arbeidsmarkt worden opgenomen. De nieuwe regelgeving heeft tot doel dit te vrijwaren in alle gevallen van reorganisatie die de juridische entiteit overschrijden. Vanuit pragmatisch standpunt aanvaardt de RSZ dan ook dat de voortzettende werkgever verklaart dat hij zich in een rechtverkrijgende positie bevindt, met een bevestiging van de eventuele verplichtingen waaraan hij nog moet voldoen :

- een simpele verklaring van de rechtspersoon/onderneming en de resulterende hem opvolgende rechtspersoon/onderneming dat de overgang/reorganisatie conform is aan één van de situaties voorzien in het wetboek van vennootschappen in de artikelen 671 tot 679 met overname van alle rechten en plichten die hieraan verbonden zijn, ook naar derden toe
- een simpele verklaring van de natuurlijke persoon/werkgever en de resulterende hem opvolgende rechtspersoon/werkgever dat de overgang/reorganisatie analoog is aan één van de situaties voorzien in het wetboek van vennootschappen in de artikelen 671 tot 679 met overname van alle rechten en plichten die hieraan verbonden zijn, ook naar derden toe
- een simpele verklaring van de oorspronkelijke vzw/stichting en de resulterende haar opvolgende vzw/stichting of rechtspersoon/onderneming dat de overgang/reorganisatie analoog is aan één van de situaties voorzien in het wetboek van vennootschappen in de artikelen 671 tot 679 met overname van alle rechten en plichten die hieraan verbonden zijn, ook naar derden toe
- een simpele verklaring van de natuurlijke persoon/werkgever/feitelijke vereniging en de

resulterende hem opvolgende natuurlijke persoon/werkgever/feitelijke vereniging dat de overgang/reorganisatie analoog is aan één van de situaties voorzien in het wetboek van vennootschappen in de artikelen 671 tot 679 met overname van alle rechten en plichten die hieraan verbonden zijn, ook naar derden toe.

Deze aanvraag moet verplicht gebeuren met het opgenomen model. Uiteraard zijn deze verminderingen niet zomaar verworven maar moet nog aan een aantal voorwaarden worden voldaan, zoals:

- de nieuwe werkgever moet tot de groep werkgevers behoren waarop de doelgroepvermindering betrekking heeft
- in het geval van de doelgroepvermindering collectieve arbeidsduurvermindering en 4-dagenweek moet de arbeidsduurvermindering of de arbeidsregeling 4-dagenweek voortgezet worden
- in het geval van de doelgroepvermindering jonge werknemers moet de nieuwe werkgever voldoen aan de startbaanverplichting

Ook zal in deze gevallen de werkgever die er aanspraak op maakt deze doelgroepverminderingen verder te kunnen blijven genieten, hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de sociale schulden van de pre-existente juridische entiteiten.

De werkgever die de vermindering wenst voort te zetten, deelt dit voorafgaandelijk uitdrukkelijk mee aan de Controledienst van de RSZ aan de hand van het bedoelde model. De Controledienst zal zijn beslissing aan de aanvrager meedelen of indien nodig bijkomende documenten opvragen. De Controledienst zal, in het geval dat de nieuwe werkgever de verminderingen mag voortzetten, eveneens het aantal resterende kwartalen meedelen dat de werkgever de vermindering nog mag toepassen. De RSZ wenst er ook op te wijzen dat een correcte en tijdige aanvraag voor de voortzetting van sommige doelgroepverminderingen ook repercussies heeft voor de activeringsuitkeringen die toegekend worden door de RVA. Deze instelling zal zich voor de voortzetting van de werkuitkeringen immers baseren op het antwoord verstrekt door de RSZ.

De structurele vermindering

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die onderworpen zijn aan het geheel der regelingen.

Betrokken werknemers

Alle werknemers die onderworpen zijn aan het geheel der regelingen. Voor de RSZ zijn dit:

- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector geneeskundige verzorging;

- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen;
- de werkloosheid;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen;
- de jaarlijkse vakantie.

Voor de privésector komen dus onder andere niet in aanmerking:

- de jongeren tot 31 december van het jaar waarin ze de leeftijd van 18 jaar bereiken;
- de betaalde sportbeoefenaars;
- gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw;
- de geneesheren in opleiding tot specialist;
- de onthaalouders.

De meeste statutaire en contractuele personeelsleden van de openbare sector vallen niet onder alle socialezekerheidsregelingen en komen dus niet in aanmerking voor de vermindering.

De mogelijkheid om de vermindering toe te passen is bijgevolg alleen voorzien voor die werkgevers uit de openbare sector die personeelsleden kunnen tewerkstellen die onder alle regelingen vallen (bv. kerkfabrieken, erkende maatschappijen voor het bouwen van goedkope woningen, polders en wateringen, bepaalde plaatselijke vervoermaatschappijen, ...).

Bedrag van de vermindering

De structurele vermindering (P_s) berekent men door een forfaitair verminderingsbedrag te vermenigvuldigen met de vaste vermenigvuldigingsfactor en de prestatiebreuk:

$$P_s = R \times \mu \times \beta_s$$

P_s wordt afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR.

Het forfaitaire verminderingsbedrag **R** wordt samengesteld uit een vast forfaitair bedrag **F**, een lagelonencomponent indien het refertekwartaalloon **S** lager is dan een vastgelegde loongrens **S₀** en een hogelonencomponent indien het loon **W** hoger is dan een vastgelegde loongrens **S₁**.

Vanaf 2012 worden S_0 voor de beschutte werkplaatsen en S_1 voor alle categorieën aangepast bij elke verhoging van de loongrenzen van de werkbonus als gevolg van een indexaanpassing. Vanaf 2014 wordt ook S_0 voor de algemene categorie en voor de categorie sociale maribel automatisch aangepast. De wijziging loopt vanaf het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin deze loongrenzen verhoogd worden of, indien deze verhoging samenvalt met het begin van een kwartaal, vanaf het kwartaal van verhoging van de loongrenzen.

$$R = F + \alpha \times (S_0 - S) + \delta \times (W - S_1)$$

De hellingscoëfficiënt α ('alfa') vergroot het complement lineair naargelang het referteloan **S** lager is ten opzichte van de lageloonrens S_0 . Het complement $\alpha \times (S_0 - S)$ wordt afzonderlijk afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR, en wordt als 0,00 EUR beschouwd mocht het resultaat van de berekening negatief zijn.

De hellingscoëfficiënt δ ('delta') vergroot het complement lineair naargelang het loon **W** hoger is ten opzichte van de hogeloongrens S_1 . Het complement $\delta \times (W - S_1)$ wordt afzonderlijk afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR, en wordt als 0,00 EUR beschouwd mocht het resultaat van de berekening negatief zijn.

Zowel S_0 , S_1 , F als α zijn afhankelijk van de **categorie** waartoe de werknemer (zowel deze onder arbeidsovereenkomst als onder leerovereenkomst) behoort:

- **categorie 1:** werknemers die niet tot een van de twee volgende categorieën behoren;
- **categorie 2:** werknemers tewerkgesteld door werkgevers die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel vallen met uitzondering van de werknemers tewerkgesteld bij een werkgever onder het paritair comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp en zij die worden tewerkgesteld in een erkende beschutte werkplaats;
- **categorie 3:** werknemers die worden tewerkgesteld in een erkende beschutte werkplaats.

De formules om het forfaitaire **verminderingsbedrag R** te berekenen, uitgedrukt in EUR, zien er dus als volgt uit (per categorie waartoe de werknemer behoort, met de overeenkomstige waarden van S_0 en S_1 na een eventuele loonevolutieaanpassing, het vast forfaitair bedrag F en de hellingscoëfficiënten α en δ):

$R_{\text{categorie 1}} = 462,60 + 0,1620 \times (5.560,49 - S) + 0,0600 \times (W - 13.401,07)$; (algemene categorie)

$R_{\text{categorie 2}} = 0,00 + 0,2557 \times (6.150,00 - S) + 0,0600 \times (W - 12.484,80)$; (categorie sociale maribel)

$R_{\text{categorie 3}} = 471,00 + 0,1785 \times (7.225,00 - S) + 0,0600 \times (W - 12.484,80)$. (categorie erkende beschutte werkplaats)

W is de loonmassa die per tewerkstellingslijn driemaandelijks wordt aangegeven (tegen 100 %) met uitzondering van de vergoedingen die worden betaald ingevolge een verbreking van de arbeidsovereenkomst en in zoverre deze worden uitgedrukt in arbeidsduur, de eindejaarspremies die betaald worden door derden, de vergoedingen voor uren die geen arbeidsuren zijn en de vergoedingen enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald door een werkgever aan zijn (ex-)werknemer; het gaat m.a.w. om de looncodes 1, 2, 4, 5, 8 en 12. De vermindering kan dus niet worden toegepast op een tewerkstellingslijn met looncode 3 of 9 (verbrekingsvergoeding) en op de bedragen aangegeven onder looncode 7 en 11. Bekijk de voorbeelden.

Voor **werknemers voor wie een eindejaarspremie betaald wordt door een betalende derde** (bv. een fonds voor bestaanszekerheid), wordt het kwartaalloon (W) voor het 4^{de} kwartaal verhoogd met 25%. In afwijking daarvan bedraagt de verhoging slechts 15% voor de erkende uitzendkantoren en dit tijdens het 1^{ste} kwartaal. Na deze verhoging wordt W afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR.

Het **refertekwartaalloon S**, of de omzetting van het reële loon naar een referteloan, wordt als volgt berekend (per tewerkstellingslijn):

- **voor de tewerkstelling uitsluitend aangegeven in dagen:** **$S = W \times (13 \times D / J)$**

met **J** = X zonder de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders, de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen verbindend verklaarde CAO, de dagen inhaalrust bouwbedrijf en de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer; het gaat m.a.w. om de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20; met **D** = het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel;

- **voor de tewerkstelling aangegeven in uren en dagen wordt dit: $S = W \times (13 \times U / H)$**

met **H** = Z zonder de uren die overeenstemmen met de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders, de uren die overeenstemmen met de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen verbindend verklaarde CAO, met de dagen inhaalrust bouwbedrijf en de uren die overeenstemmen met de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer; het gaat m.a.w. om de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20;

met **U** = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon.

($13 \times D / J$) en ($13 \times U / H$) worden afgerond tot op het tweede cijfer na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond; S wordt afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR.

Voor werknemers tewerkgesteld bij een beperkte groep van werkgevers die vóór 1 oktober 2001 de arbeidsduur verminderden of de vierdagenweek invoerden en van wie aan de werknemers een tussenkomst wordt toegekend om het loonverlies gedeeltelijk te compenseren (looncode 5), wordt S forfaitair verminderd met 241,70 EUR per kwartaal. Het handelt hier om de werkgevers die in aanmerking kwamen voor een doelgroepvermindering op basis van artikel 367, 369 of 370 van de Programmawet van 24 december 2002 (de oude verminderingcodes 1331, 1333 en 1341 zijn niet meer toepasbaar).

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Structurele vermindering: sectoren waarin een eindejaarspremie wordt uitbetaald

Bij de werknemers die een eindejaarspremie ontvangen door tussenkomst van een derde betalende wordt bij de berekening van de structurele vermindering het kwartaalloon (W) verhoogd met 25% in het 4de kwartaal van elk jaar. Afwijkend bedraagt de verhoging slechts 15% voor de erkende uitzendbureaus en dit in het 1ste kwartaal.

Hierbij de lijst met paritaire comités waarvoor een eindejaarspremie wordt gestort door een fonds voor bestaanszekerheid. De geautomatiseerde controles voor de structurele vermindering voor de DMFA van 4/2014 en 1/2015 zijn op deze lijst gebaseerd.

Werkgeverscategorie	Paritair comité	Werknemerskengetal	Kwartaal	Coëfficiënt
XXX	125.02	015	4de kwartaal	1,25
XXX	125.03	015	4de kwartaal	1,25
XXX	139 ¹	015, 024	4de kwartaal	1,25
XXX	301.04	015, 495	4de kwartaal	1,25
XXX	301.05	015, 495	4de kwartaal	1,25
017	302	011 ² , 015 ² , 495 ² , 024, 029, 484	4de kwartaal	1,25
317	302	011, 496	4de kwartaal	1,25
055	126	015 ²	4de kwartaal	1,25
060	317	015 ²	4de kwartaal	1,25
066	121	015 ² , 024	4de kwartaal	1,25
067	149.01	015 ² , 024	4de kwartaal	1,25
083	140	015 ²	4de kwartaal	1,25
091	127	015 ²	4de kwartaal	1,25
093	132	015 ² , 024	4de kwartaal	1,25
193	144	015 ² , 043, 024	4de kwartaal	1,25
094	145	015 ² , 043, 024	4de kwartaal	1,25
194	145	015 ² , 024	4de kwartaal	1,25
294	145	015 ²	4de kwartaal	1,25

494	145	015 ² , 024	4de kwartaal	1,25
594	145	015 ² , 024	4de kwartaal	1,25
102	142.04	015 ² , 024	4de kwartaal	1,25
112	323	015 ²	4de kwartaal	1,25
113	323	015 ²	4de kwartaal	1,25
123	314	015 ² , 495 ²	4de kwartaal	1,25
223	314	015 ² , 495 ²	4de kwartaal	1,25
597	322.01	015 ² , 495 ²	4de kwartaal	1,25
097	322	011, 015 ² , 495 ² , 496, 046	1ste kwartaal	1,15
497	322	011, 015 ² , 495 ² , 496, 046	1ste kwartaal	1,15
320	320	015 ² , 495 ² , 024, 484	4de kwartaal	1,25

¹ met uitzondering van de stamnummers 597404-56 en 696789-79 en 783784-24.

² behalve als de zone "type leerling" (00055) is ingevuld.

Doelgroepvermindering -- algemene bepalingen en berekeningsformule

De doelgroepverminderingen beogen ofwel een bepaalde groep werkgevers te favoriseren, ofwel bepaalde werknemers. Per tewerkstellingslijn van de werknemer kan de werkgever één van deze doelgroepverminderingen aanduiden voor zover zowel hijzelf als de werknemer aan de criteria voldoet.

In tegenstelling met de structurele vermindering, moet de werknemer niet a priori onderworpen zijn aan alle regelingen. Indien dit criterium bij een doelgroepvermindering meespeelt zal dit bij de bespreking van die doelgroepvermindering worden toegelicht.

De doelgroepvermindering (P_g) berekent men, per tewerkstellingslijn, door een forfaitair verminderingsbedrag te vermenigvuldigen met de vaste vermenigvuldigingsfactor en de prestatiebreuk:

$$P_g = G \times \mu \times \beta_g$$

P_g wordt afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR.

Afhankelijk van de beoogde doelgroep stemt **G** overeen met één van de volgende forfaits. De vermindering wordt toegekend gedurende een aantal kwartalen, variërend volgens de karakteristieken van de doelgroep. De vermindering bedraagt voor:

- G_1 : 1.000,00 EUR,
- G_2 : 400,00 EUR,
- G_3 : 300,00 EUR,
- G_4 : niet meer van toepassing,
- G_5 : niet meer van toepassing,
- G_6 : niet meer van toepassing,
- G_7 : het saldo van de verschuldigde basisbijdragen na de eventuele sociale maribel aftrek en na toepassing van de structurele vermindering,
- G_8 : 1.500,00 EUR,
- G_9 : 800,00 EUR,
- G_{10} : 500,00 EUR,
- G_{11} : 770,00 EUR,
- G_{12} : 726,50 EUR,
- G_{14} : 1.550,00 EUR,
- G_{15} : 1.050,00 EUR,
- G_{16} : 450,00 EUR

Een aantal van deze doelgroepen zijn federale doelgroepmaatregelen:

- Nieuwe werkgevers – eerste aanwervingen
- Werkgevers die een collectieve arbeidsduurvermindering of een vierdagenweek instellen
- Horeca
- Contractuele vervangers openbare sector

De andere doelgroepen zijn geregionaliseerde doelgroepmaatregelen

- Oudere werknemers
- Langdurig werkzoekenden
- Jonge werknemers
- Mentors
- Herstructurering
- Gesubsidieerde contractuelen
- Huispersoneel
- Kinderopvang
- Kunstenaars

De toepassing van deze doelgroepen hangt af van het correct vermelden van het "identificatienummer van de lokale eenheid (de vestigingseenheid)" op het niveau van de tewerkstellingslijn.

Oudere werknemers

Deze doelgroepvermindering richt zich op de tewerkstelling van oudere werknemers. Om na te gaan op welk bedrag de werkgever recht heeft voor de tewerkstelling van een oudere werknemer, houdt hij rekening met de leeftijd van de werknemer en het refertekwartaalloon dat de werknemer ontvangt.

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers die werknemers tewerkstellen die onderworpen zijn aan het **geheel der regelingen**. Voor de RSZ zijn dit:

- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector geneeskundige verzorging;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen;
- de werkloosheid;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen;
- de jaarlijkse vakantie.

Betrokken werknemers

Het betreft de werknemers die deel uitmaken van **categorie 1** zoals omschreven bij de structurele vermindering, die op de laatste dag van het kwartaal ten minste de leeftijd van 54 jaar hebben, zonder evenwel in dienst te moeten zijn op het einde van het kwartaal. Enkel zij die een refertekwartaalloon hebben dat lager is dan een vastgelegde loongrens S_1 (13.401,07 EUR vanaf 1 januari 2014), komen in aanmerking.

Bedrag van de vermindering

De hoogte van de vermindering hangt af van de leeftijd van de werknemer op de laatste dag van het betrokken kwartaal:

- ≥ 54 jaar $\rightarrow G_2$
- ≥ 58 jaar $\rightarrow G_1$
- ≥ 62 jaar $\rightarrow G_8$
- ≥ 65 jaar $\rightarrow G_9$.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Bijkomende informatie - aangifte van de vermindering voor oudere werknemers

De doelgroepvermindering voor oudere werknemers wordt aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende gegevens:

Doelgroepvermindering	Forfait/Bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekenings-basis	Bedrag van de vermindering
Oudere werknemers van 54 tot 57 jaar*	G2 (400€)	alle betrokken kwartalen	3102	/	ja
Oudere werknemers van 58 tot 61 jaar*	G1 (1000€)	alle betrokken kwartalen	3102	/	ja
Oudere werknemers van 62 tot 64 jaar*	G8 (1500€)	alle betrokken kwartalen	3102	/	ja
Oudere werknemers van minstens 65 jaar*	G9 (800€)	alle betrokken kwartalen	3102	/	ja

* leeftijd op de laatste dag van het kwartaal

Bij aangifte via de webtoepassing worden de verminderingen automatisch berekend als ze worden aangeduid.

Eerste aanwervingen

Deze doelgroepvermindering wordt toegekend aan nieuwe werkgevers gedurende een aantal kwartalen voor maximaal 5 werknemers.

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers uit de privésector die werknemers tewerkstellen die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

De werkgever kan gedurende 20 kwartalen nadat hij een 1^{ste}, 2^{de}, 3^{de}, 4^{de} of 5^{de} werknemer in dienst neemt, een aantal kwartalen deze doelgroepvermindering genieten. Het is belangrijk te bepalen wanneer deze periode van 20 kwartalen aanvangt. Voor alle duidelijkheid zal de situatie voor een 1^{ste}, een 2^{de}, een 3^{de}, een 4^{de} en een 5^{de} aanwerving apart worden toegelicht.

In de bespreking die volgt wordt voor de kwalificatie 'nieuwe werkgever' en voor het toekennen

van de vermindering, **nooit** rekening gehouden met:

- jongeren tot 31 december van het jaar dat zij 18 worden;
- werknemers tewerkgesteld met een contract beoogd in artikel 4 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 (leerovereenkomst, stageovereenkomst, overeenkomst socioprofessionele inschakeling, beroepsinlevingovereenkomst);
- dienstboden;
- gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouwsector;
- alle andere werknemers die niet onder de socialezekerheidswet van 27 juni 1969 vallen (jobstudenten, ...).

Voor de doelgroepvermindering eerste aanwervingen is het dus alsof werknemers die tot een van deze categorieën behoren niet bestaan.

Aanwerving van een 1^{ste} werknemer

Op het moment van indienstneming mag de werkgever nooit onderworpen geweest zijn aan de wet van 27 juni 1969 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders of, sedert ten minste 4 opeenvolgende kwartalen die het kwartaal van indienstneming voorafgaan, hieraan niet meer onderworpen geweest zijn.

Is deze voorwaarde vervuld, dan moet men nagaan of de werkgever samen met andere werkgevers geen zelfde technische bedrijfseenheid uitmaakt. De 1^{ste} werknemer mag immers geen werknemer vervangen die in de loop van de 4 kwartalen voorafgaand aan het kwartaal van indienstneming in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam geweest is. Om na te gaan of er geen vervanging is in dezelfde technische bedrijfseenheid, gaat men als volgt te werk:

- eerst bepaalt men het maximum aantal werknemers dat gelijktijdig in dezelfde technische bedrijfseenheid tewerkgesteld was in de loop van de vier kwartalen die de aanwerving voorafgaan (A);
- vervolgens neemt men het totaal aantal werknemers dat op de eerste dag door de nieuwe werkgever aangeworven wordt, verhoogd met het aantal werknemers dat eventueel nog tewerkgesteld is door andere werkgevers in dezelfde technische bedrijfseenheid (B).

Indien (B) ten minste één meer bedraagt dan (A), wordt het recht op de vermindering voor de aanwerving van de eerste werknemer geopend. Indien de verhoging van het aantal werknemers evenwel kunstmatig wordt veroorzaakt (door bijvoorbeeld de aanwerving van enkele werknemers met een overeenkomst voor één dag), dan zal de RSZ het recht op de vermindering opnieuw ter discussie stellen.

De aanwerving van de 1^{ste} werknemer opent voor een periode van 20 kwartalen met ingang van het kwartaal van indienstneming, het recht van de werkgever op deze doelgroepvermindering voor één werknemer.

Aanwerving van een 2^{de} werknemer

Op het moment van indienstneming mag de werkgever sedert ten minste 4 opeenvolgende kwartalen die het kwartaal van indienstneming voorafgaan, nooit meer dan 1 werknemer onderworpen aan de wet van 27 juni 1969 tegelijkertijd in dienst hebben gehad. De 2^{de} werknemer mag tevens geen werknemer vervangen die in de loop van de 4 kwartalen

voorafgaand aan het kwartaal van indienstneming in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam geweest is.

Om na te gaan of er sprake is van een vervanging in dezelfde technische bedrijfseenheid, gaat men op een gelijkaardige manier te werk als bij de aanwerving van een eerste werknemer.

De aanwerving van de 2^{de} werknemer opent voor een periode van 20 kwartalen met ingang van het kwartaal van indienstneming, het recht van de werkgever op de doelgroepvermindering voor een 2^{de} werknemer, in zoverre tijdens het betreffende kwartaal minstens 2 werknemers, al dan niet tegelijkertijd, bij de werkgever tewerkgesteld zijn. Indien 2 werknemers tegelijkertijd in dienst geweest zijn, kan een volgende periode van 20 kwartalen enkel beginnen na een periode van 4 opeenvolgende kwartalen gedurende welke niet meer dan 1 werknemer tegelijkertijd in dienst geweest is.

Aanwerving van een 3^{de}, 4^{de} en 5^{de} werknemer

Op het moment van indienstneming mag de werkgever sedert ten minste 4 opeenvolgende kwartalen die het kwartaal van indienstneming voorafgaan, nooit meer dan 2 (respectievelijk 3 en 4) werknemers onderworpen aan de wet van 27 juni 1969 tegelijkertijd in dienst hebben gehad. De 3^{de} (respectievelijk 4^{de} en 5^{de}) werknemer mag tevens geen werknemer vervangen die in de loop van de 4 kwartalen voorafgaand aan het kwartaal van indienstneming in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam geweest is.

Om na te gaan of er sprake is van een vervanging in dezelfde technische bedrijfseenheid, gaat men op een gelijkaardige manier te werk als bij de aanwerving van een eerste werknemer.

De aanwerving van de 3^{de} (respectievelijk 4^{de} en 5^{de}) werknemer opent voor een periode van 20 kwartalen met ingang van het kwartaal van indienstneming, het recht van de werkgever op de doelgroepvermindering voor een 3^{de} (respectievelijk 4^{de} en 5^{de}) werknemer in zoverre tijdens het betreffende kwartaal minstens 3 (respectievelijk 4 en 5) werknemers, al dan niet tegelijkertijd, bij de werkgever tewerkgesteld zijn. Indien 3 (respectievelijk 4 en 5) werknemers tegelijkertijd in dienst geweest zijn, kan een volgende periode van 20 kwartalen enkel beginnen na een periode van 4 opeenvolgende kwartalen gedurende welke niet meer dan 2 (respectievelijk 3 en 4) werknemers tegelijkertijd in dienst geweest zijn.

Betrokken werknemers

Het betreft alle werknemers die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 behalve de reeds opgesomde werknemers. De werknemer moet dus vóór zijn aanwerving aan **geen enkele** specifieke voorwaarde voldoen.

De vermindering is niet gebonden aan een bepaalde werknemer. De werkgever kan dus elk kwartaal opnieuw kiezen voor welke werknemer hij de vermindering toepast. Het is dus best mogelijk dat de werknemer die oorspronkelijk het recht opende, niet meer in dienst is.

Bedrag van de vermindering

1^{ste} werknemer

De werkgever geniet voor één fysieke persoon een forfaitaire vermindering **G₁₄** voor maximaal 5 kwartalen, vervolgens **G₁₅** voor maximaal 4 kwartalen en daarna een forfaitaire vermindering **G₁₆** voor maximaal 4 kwartalen op te nemen binnen de 20 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal waarin de werkgever voor het eerst recht had op deze doelgroepvermindering. De werkgever bepaalt zelf de kwartalen waarin hij de vermindering wenst aan te rekenen, voor zover hij voor het gekozen kwartaal aan alle voorwaarden voldoet. Indien de werkgever aangesloten is bij een sociaal secretariaat, heeft hij recht op een tussenkomst in de aansluitingskosten van 36,45 EUR voor de kwartalen waarin hij een doelgroepvermindering voor de aanwerving van een 1^{ste} werknemer aanvraagt (deze tussenkomst wordt niet geproratiseerd).

2^{de} werknemer

De werkgever geniet voor één fysieke persoon een forfaitaire vermindering **G₁₅** voor maximaal 5 kwartalen en **G₁₆** voor maximaal 8 kwartalen op te nemen binnen de 20 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal waarin de werkgever voor het eerst recht had op deze doelgroepvermindering. De werkgever bepaalt zelf de kwartalen waarin hij de vermindering wenst aan te rekenen, voor zover hij voor het gekozen kwartaal aan alle voorwaarden voldoet. Deze vermindering kan slechts toegepast worden als in de loop van het kwartaal minstens 2 werknemers werkzaam geweest zijn (tegelijktijd of opeenvolgend).

3^{de} werknemer

De werkgever geniet voor één fysieke persoon een forfaitaire vermindering **G₁₅** voor maximaal 5 kwartalen en **G₁₆** voor maximaal 4 kwartalen op te nemen binnen de 20 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal waarin de werkgever voor het eerst recht had op deze doelgroepvermindering. De werkgever bepaalt zelf de kwartalen waarin hij de vermindering wenst aan te rekenen, voor zover hij voor het gekozen kwartaal aan alle voorwaarden voldoet. Deze vermindering kan slechts toegepast worden als in de loop van het kwartaal minstens 3 werknemers werkzaam geweest zijn (tegelijktijd of opeenvolgend).

Deze bedragen gelden vanaf 1 januari 2015 zowel voor werkgevers die reeds vóór 1 januari 2015 hun 1^{ste}, 2^{de} of 3^{de} werknemer in dienst hebben genomen (voor zover er nog rechtopenende kwartalen beschikbaar zijn) als voor werkgevers die vanaf 1 januari 2015 hun 1^{ste}, 2^{de} of 3^{de} werknemer in dienst hebben genomen.

4^{de} en 5^{de} werknemer

De werkgever geniet voor één fysieke persoon een forfaitaire vermindering **G₁** voor maximaal 5 kwartalen en **G₂** voor maximaal 4 kwartalen op te nemen binnen de 20 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal waarin de werkgever voor het eerst recht had op deze doelgroepvermindering. De werkgever bepaalt zelf de kwartalen waarin hij de vermindering wenst aan te rekenen, voor zover hij voor het gekozen kwartaal aan alle voorwaarden voldoet. Deze vermindering kan slechts toegepast worden als in de loop van het kwartaal minstens 4 (respectievelijk 5) werknemers werkzaam geweest zijn (tegelijktijd of opeenvolgend).

De vermindering voor een 4^{de} en een 5^{de} werknemer gelden enkel voor indienstnames vanaf 1 januari 2014.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Bijkomende informatie - aangifte van de vermindering voor eerste aanwervingen

De doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen wordt aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende gegevens:

doelgroepvermindering	Forfait/bedrag	Duur	Verminderings- code	Berekenings- basis	Bedrag van de vermindering	Begindatum recht
1ste werknemer	G8 (1500 €) tot en met 4/2014 G14 (1550 €) vanaf 1/2015	5 kwartalen*	3312	/	ja	Datum van aanwerving van de 1ste werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend
	G1 (1000 €) tot en met 4/2014 G15 (1050 €) vanaf 1/2015	4 kwartalen*	3313	/	ja	idem
	G2 (400 €) tot en met 4/2014 G16 (450 €) vanaf 1/2015	4 kwartalen*	3314	/	ja	idem
Tussenkost in de administratiekosten voor een ESS	36,45 €	kwartalen waarin de vermindering eerste aanwerving werd gevraagd	2001 ¹	/	/ Wordt berekend door RSZ (buiten DMFA)	/
2de werknemer	G1 (1000 €) tot en met 4/2014 G15 (1050 €) vanaf 1/2015	5 kwartalen*	3321	/	ja	Datum van aanwerving van de 2de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend
	G2 (400 €) tot en met 4/2014 G16 (450 €) vanaf 1/2015	8 kwartalen*	3322			idem

3de werknemer	G1 (1000 €) tot en met 4/2014 G15 (1050 €) vanaf 1/2015	5 kwartalen*	3331	/	ja	Datum van aanwerving van de 3de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend
	G2 (400 €) tot en met 4/2014 G16 (450 €) vanaf 1/2015	4 kwartalen*	3332	/	ja	idem
4de werknemer	G1 (1000 €)	5 kwartalen*	3340	/	ja	Datum van aanwerving van de 4de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend
	G2 (400 €)	4 kwartalen*	3341	/	ja	idem
5de werknemer	G1 (1000 €)	5 kwartalen*	3350	/	ja	Datum van aanwerving van de 5de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend
	G2 (400 €)	4 kwartalen*	3351	/	ja	idem

* te kiezen uit 20 kwartalen vanaf de aanwerving van de werknemer die het recht op de vermindering geopend heeft.

¹ in blok 90110 "vermindering werknemerslijn"

Bij aangifte via de webtoepassing worden de verminderingen automatisch berekend als ze worden aangeduid.

De collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek

Betrokken werkgevers

Het betreft de werkgevers van wie de werknemers onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of onder het toepassingsgebied van de wet van 21 maart 1991 houdende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven. Samengevat zijn dit de werkgevers uit de private sector en de autonome overheidsbedrijven.

De werkgever kan de arbeidsduurvermindering en / of vierdagenweek invoeren voor gans zijn personeel of enkel voor (een) bepaalde categorie(ën) van werknemers (voorbeeld: enkel arbeiders, 45-plussers, ...).

Betrokken werknemers

De voltijdse werknemers die tot een categorie van werknemers behoren die voor onbepaalde tijd overgegaan zijn tot, ofwel een effectieve arbeidsduurvermindering van ten minste een vol arbeidsuur onder de 38 uren per week, ofwel een vierdagenweek zoals verder bepaald, ofwel beide, kunnen in aanmerking komen voor deze doelgroepvermindering.

Deeltijdse werknemers van wie het loon moet worden aangepast wegens de invoering van de arbeidsduurvermindering komen eveneens in aanmerking.

De vermindering geldt alleen wanneer de invoering van de arbeidsduurvermindering vrijwillig gebeurt. Als een werkgever van paritair comité verandert, en terechtkomt in een paritair comité waarin de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur lager is dan in het vroegere paritaire comité, dan wordt het zich aanpassen aan die nieuwe arbeidsduur, niet beschouwd als een collectieve arbeidsduurvermindering in de zin van deze bijdragevermindering.

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan aanspraak maken op een vermindering G_2 vanaf het kwartaal volgend op het kwartaal waarin de arbeidsduurvermindering of vierdagenweek wordt ingesteld en dit voor:

- 8 kwartalen bij invoering van een arbeidsduur van 37 uur per week of minder;
- 12 kwartalen bij invoering van een arbeidsduur van 36 uur per week of minder;
- 16 kwartalen bij invoering van een arbeidsduur van 35 uur per week of minder;
- 4 kwartalen bij invoering van een vierdagenweek.

Onder 'vierdagenweek' moet worden verstaan: de regeling waarbij de wekelijkse arbeidsduur gespreid wordt hetzij over vier werkdagen per week, hetzij over vijf werkdagen per week welke drie volledige en twee halve werkdagen inhouden. Onder 'halve werkdag' verstaat men: ten hoogste de helft van het aantal arbeidsuren dat voorzien wordt in het werkschema voor de langste van de drie volledige werkdagen.

De vermindering ingevolge invoering van de vierdagenweek kan alleen toegepast worden voor

voltijdse werknemers, niet voor deeltijdsen.

De werkgever kan aanspraak maken op een vermindering G_1 voor het kwartaal waarin de werknemer in aanmerking komt zowel voor de vermindering als gevolg van het invoeren van de vierdagenweek als voor de vermindering wegens het invoeren van een arbeidsduurvermindering. De doelgroepvermindering kan slechts worden toegekend indien de arbeidsduurvermindering of de invoering van de vierdagenweek gedurende het volledige kwartaal werd gehandhaafd.

Voltijdse werknemers die in dienst komen na de invoering van de arbeidsduurvermindering hebben eveneens recht op deze vermindering als ze tot een categorie behoren die daarvoor in aanmerking komt. Hetzelfde geldt voor deeltijdse werknemers die na het kwartaal waarin de vermindering voor de eerste maal wordt toegekend, voltijds gaan werken. De feitelijke situatie waarop de tewerkstellingslijn betrekking heeft, bepaalt of de werknemer tot de rechtopenende groep behoort of niet.

Elke doelgroepvermindering arbeidsduurvermindering overeenkomend met één van de drie hierboven vernoemde situaties kan voor een werknemer behorende tot een wel gedefinieerde groep slechts één maal worden toegekend en enkel in zoverre de arbeidsduurvermindering minstens een volledig uur bedraagt. Zo kan ook de doelgroepvermindering vierdagenweek voor een bepaalde groep werknemers slechts éénmaal worden toegekend.

Indien door een arbeidsduurvermindering vóór 1 oktober 2003 reeds het recht geopend werd op de vermindering 'collectieve arbeidsduurvermindering na 1 oktober 2001', kan de werkgever niet opnieuw aanspraak maken op de doelgroepvermindering arbeidsduurvermindering. Zo kan ook de doelgroepvermindering vierdagenweek voor een bepaalde groep werknemers niet worden toegekend indien vóór 1 oktober 2003 reeds het recht geopend werd op de vermindering 'vierdagenweek na 1 oktober 2001'.

Te vervullen formaliteiten

Onder arbeidsduur verstaat men de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers, berekend over een periode van een jaar, zoals deze tot uiting komt in het werkrooster dat in het arbeidsreglement is opgenomen en dat eventueel over een cyclus wordt toegepast, zonder rekening te houden met de inhaalrustdagen toegekend in het kader van de arbeidsduurvermindering.

Zowel het gemiddeld aantal uren vóór als na de invoering van het stelsel van arbeidsduurvermindering moet worden meegedeeld in een apart scherm van de webapplicatie of in een apart functioneel blok.

In wezen kan dit dus verschillen van het gemiddeld aantal uren van de maatpersoon bij de definiëring van de tewerkstellingslijn, omdat hier de uren inhaalrust ingevolge een arbeidsduurvermindering wel worden opgenomen.

De datum van inwerkingtreding van het stelsel moet eveneens worden meegedeeld.

Langdurig werkzoekenden - algemene categorie

Deze doelgroepvermindering wordt gedurende een aantal kwartalen toegekend aan de werkgevers die werknemers aanwerven die aan bepaalde voorwaarden voldoen.

Onder bepaalde voorwaarden kan de werknemer eveneens een werkuitkering of een inschakelingsuitkering genieten.

De hiernavolgende tekst handelt enkel over de bijdragevermindering, de toekennening van de uitkeringen valt immers onder de bevoegdheid van de RVA of van het OCMW.

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers, zowel van de privésector als van de openbare sector, komen in aanmerking voor de vermindering.

Zijn evenwel uitgesloten:

- het Rijk, met daarin begrepen de Rechterlijke macht, de Raad van State, het leger en de federale politie;
- de Gemeenschappen en Gewesten;
- de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen die van de hiervoor genoemde overheden afhangen.

Komen voor de overheidssector wel in aanmerking:

- de openbare kredietinstellingen;
- de autonome overheidsbedrijven;
- de openbare maatschappijen voor personenvervoer;
- de openbare instellingen voor het personeel dat zij in dienst nemen als uitzendkrachten, om het ter beschikking te stellen van gebruikers met het oog op het uitvoeren van een tijdelijke arbeid, overeenkomstig de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;
- de onderwijsinstellingen voor hun contractueel onderhouds-, administratief - of ondersteunend personeel;
- de polders en wateringen alsook de kerkfabrieken.

Ook de in België gevestigde diplomatieke zendingen en de supranationale instellingen komen in aanmerking.

Betrokken werknemers

Het gaat om werkzoekenden, waarmee bedoeld wordt de niet-werkende werknemers die als werkzoekende ingeschreven zijn bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Om in aanmerking te komen moet de werknemer dus op de dag van indienstneming

ingeschreven zijn als niet-werkend werkzoekende en kunnen aantonen dat hij tijdens een bepaalde periode, variërend volgens leeftijd, een minimum aantal dagen als dusdanig ingeschreven geweest is. Op basis van deze parameters levert de RVA een werkkaart af met overeenstemmende code.

Onder het puntje 'vermindering' kan u een tabel raadplegen met de vereiste dagen niet-werkend werkzoekend zijn, de verminderingscodes en de overeenkomstige RVA-codes op de werkkaart.

De voorwaarde dat zij de hoedanigheid van werkzoekende moeten hebben op het ogenblik van de indienstneming, geldt evenwel niet voor werknemers die verder worden tewerkgesteld na afloop van één van de volgende periodes:

- de periode van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- de periode van deeltijds onderwijs in het kader van de deeltijdse leerplicht;
- de periode van alternerende tewerkstelling en opleiding bedoeld in het koninklijk besluit nr. 495 van 31 december 1986 tot invoering van een stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding voor de jongeren tussen 18 en 25 jaar en tot tijdelijke vermindering van de socialezekerheidsbijdragen van de werkgever verschuldigd voor deze jongeren;
- de werknemer tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma in toepassing van het koninklijk besluit van 9 juni 1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, betreffende de doorstromingsprogramma's;
- de werknemer tewerkgesteld in een erkende arbeidspost in toepassing van het koninklijk besluit van 8 augustus 1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, betreffende de herinschakeling van de langdurig werklozen.

De werknemers van de volgende categorieën komen niet in aanmerking voor de vermindering :

- de werknemer die van het voordeel van de vrijstelling werd uitgesloten door een beslissing van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, genomen op basis van een rapport van de inspectiediensten van de Inspectie van de Sociale Wetten, de Sociale Inspectie, de RVA of de RSZ, indien na klacht werd vastgesteld dat de werknemer werd aangenomen ter vervanging en in eenzelfde functie van een ontslagen werknemer met als hoofdzakelijk doel de voordelen van dit koninklijk besluit te verkrijgen;
- de werknemers die worden aangeworven vanaf het ogenblik dat zij zich in een statutaire toestand bevinden;
- de werknemers die worden aangeworven als leden van het academisch en wetenschappelijk personeel door de instellingen van universitair onderwijs of als leden van het onderwijzend personeel in de andere onderwijsinstellingen;
- de werknemers die in dienst worden genomen in het kader van een doorstromingsprogramma in toepassing van het koninklijke besluit van 9 juni 1997 betreffende de doorstromingsprogramma's

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan volgende verminderingen genieten:

Leeftijd op datum van indienstneming (jaar)	Maatregel	Minimum aantal dagen 'werkzoekend' (in een regime 6 dagen)	Periode waarin het aantal dagen 'werkzoekend' moet gesitueerd zijn (aantal kalendermaanden, maand van indienstneming niet meegeteld)	Aantal kwartalen G ₈ (maximaal, kwartaal van indienstneming meegeteld)	Aantal kwartalen G ₁ (maximaal, kwartaal van indienstneming meegeteld)	Aantal kwartalen G ₂ (maximaal, kwartaal van indienstneming meegeteld)	RVA-codes
< 45	ACTIVA	1	0	-	–	–	C35
< 45	ACTIVA	312	18	-	5	–	C1, C20, C25, C36
< 45	ACTIVA	624	36	-	9	–	C3, C4, C3
< 45	ACTIVA	936	54	-	9	4	C5, C6, C3
< 45	ACTIVA	1560	90	-	9	12	C7, C8, C3
>= 45	ACTIVA	1	0	-	–	–	D18
>= 45	ACTIVA	156	9	-	5	16	D1, D19
>= 45	ACTIVA	312	18	-	21	–	D3, D20
>= 45	ACTIVA	468	27	-	21	–	D5, D6, D2
< 26	ACTIVA	1	0	–	–	–	C35
< 26	ACTIVA	78	4	-	–	–	C35
< 26	ACTIVA	156	9	-	–	–	C35
< 27	ACTIVA	312	18	12	–	–	C40, C41
< 30	ACTIVA	156	9	12	–	–	C42, C43
< 25 ⁽¹⁾	ACTIVA PVP	312	18	-	21	–	C21, C22
>= 25 et < 45 ⁽¹⁾	ACTIVA PVP	624	36	-	21	–	C9, C10

>= 45 ⁽¹⁾	ACTIVA PVP	156	9	-	onbeperkt	–	D7, D8
----------------------	---------------	-----	---	---	-----------	---	--------

(¹) activa voor de indienstname van preventie- en veiligheidspersoneel (stadswachten) bij de gemeenten

De op de werkkaart vermelde codes zijn specifiek voor de RVA en bepalen onder andere of de betrokken werknemer recht heeft op een werkuitkering. In de tabel vindt u de overeenkomstige RSZ-verminderingcode terug. De RSZ-verminderingcodes houden geen rekening met het recht op een eventuele werkuitkering. Een aantal RVA-codes zijn enkel toepasselijk op werknemers, tewerkgesteld bij werkgevers die hun aangifte doen bij de DIBISS (<https://www.dibiss.fgov.be/fr>) (<https://www.dibiss.fgov.be/fr>) (Dienst voor de Bijzondere Socialezekerheidsstelsels).

Vanaf 1 juli 2013 is een specifieke activering van de werkloosheidsuitkering mogelijk voor laaggeschoolde jongeren. Samengaand met deze maatregel wordt er voorzien in een doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden met een verhoogd forfait. Twee bijkomende RVA-codes werden gecreëerd om dit te kunnen attesteren op de werkkaart. Vanaf 1 januari 2014 wordt dit uitgebreid naar jongeren tot 30 jaar en werkzoekend gedurende 156 dagen in de loop van de 9 voorafgaande kalendermaanden (twee nieuwe RVA-codes). Meer informatie over deze maatregel kan u terugvinden op de web site van de RVA (<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e1>) (<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e1>).

Vanaf 1 januari 2012 kan een werknemer niet meer in dienst treden gebruik makend van het systeem tijdelijk versterkte activering (win-win). De daarmee samenhangende codes werden in de tabel geschrapt.

Vanaf 1 september 2011 is een specifieke activering van de werkloosheidsuitkering mogelijk voor personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid. Deze maatregel heeft geen directe uitwerking op de doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden maar sluit niet uit dat de betrokkene daar toch voor in aanmerking komt als aan de randvoorwaarden wordt voldaan. Een aantal bijkomende RVA-codes werden gecreëerd om dit te kunnen attesteren op de werkkaart. Meer informatie over deze maatregel kan u terugvinden op de web site van de RVA (<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e1>) (<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e1>).

De in de tabel opgenomen verminderingkwartalen slaan enkel op de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden'. De werknemers met een werkkaart C35 openen geen recht op de doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden maar genieten wel een werkuitkering. Zij kunnen mogelijk wel in aanmerking komen voor de 'doelgroepvermindering jonge werknemers'.

Indien een werkgever deze doelgroepvermindering, de overgangsmaatregelen activa of de maatregelen activa reeds genoten heeft voor een werknemer die hij opnieuw in dienst neemt binnen de 30 maanden na het einde van de vorige arbeidsovereenkomst en deze werknemer nog een geldige werkkaart kan voorleggen, wordt deze tewerkstelling ononderbroken geacht wat betreft het vaststellen van het recht op de vermindering G₁, G₂ of G₈ en het aantal resterende kwartalen waarin hij hierop nog recht heeft. De periode van onderbreking verlengt

dus de periode gedurende dewelke de voordelen kunnen worden toegekend, niet.

De werkgever kan geen aanspraak maken op deze doelgroepvermindering voor de werknemer die hij terug in dienst neemt binnen een periode van 12 maand na beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst die gesloten was voor onbepaalde duur wanneer hij voor deze tewerkstelling de voordelen van het banenplan genoten heeft.

Te vervullen formaliteiten

De werkzoekenden die voldoen aan de voorwaarden voor deze doelgroepvermindering, kunnen bij het regionaal bureau van de RVA waarvan zij af hangen, een **werkkaart** verkrijgen als bewijs van deze hoedanigheid.

Indien de werkzoekende op het ogenblik van zijn indienstneming niet in het bezit is van een geldige werkkaart, dan kan ook de werkgever de kaart aanvragen bij de RVA. De aanvraag die van de werkgever uitgaat zal enkel geldig zijn indien zij voor iedere werkzoekende afzonderlijk gebeurt, en wordt slechts aanvaard voor zover op die aanvraag de namen van de werkgever en van de werknemer vermeld zijn, en ook het domicile van de werknemer, zijn identificatienummer voor de sociale zekerheid en de datum van zijn indiensttreding.

De aanvraag voor een werkkaart moet gebeuren bij het regionaal bureau van de RVA, uiterlijk de 30^{ste} dag die volgt op de datum van indienstneming. Wanneer de werkgever deze termijn van 30 dagen niet eerbiedigt, wordt de periode van vermindering van bijdragen ingekort met een periode die aanvangt op de dag van de indienstneming en die eindigt op de laatste dag van het kwartaal waarin de laattijdige aanvraag van de werkkaart gebeurde.

De werkkaart moet binnen dezelfde termijn worden aangevraagd voor de indienstnemingen die gebeuren bij het beëindigen van één van de hierboven opgesomde periodes waarvoor de hoedanigheid van werkzoekende op het moment van indienstneming niet vereist is.

Indien de aanvraag van de werkkaart per post gebeurt, dan wordt de postdatum als datum van indiening beschouwd.

De werkkaart heeft als geldigheidsdatum:

- de datum waarop de aanvraag wordt ingediend indien de werkzoekende nog niet in dienst is genomen;
- de datum van de indienstneming indien de werkzoekende reeds in dienst is genomen.

De werkkaart heeft een geldigheidsduur van zes maanden en is geldig voor elke indienstneming die plaatsvindt tijdens haar geldigheidsperiode. Wanneer een nieuwe werkkaart wordt aangevraagd tijdens de geldigheidsduur van een vorige werkkaart, wordt een werkkaart gegeven met dezelfde geldigheidsperiode als de vorige werkkaart.

De geldigheid van de werkkaart is verlengbaar met periodes van telkens zes maanden voor zover de werkzoekende aan toont dat hij op de datum van indiening van de nieuwe aanvraag of op de datum van de indienstneming opnieuw voldoet aan de gestelde voorwaarden.

Langdurig werkzoekenden - de doorstromingsprogramma's

Dit hoofdstuk heeft betrekking op werknemers die aangenomen werden in het kader van een doorstromingsprogramma.

Betrokken werkgevers

Het betreft

- de Staat, de Gewesten, de Gemeenschappen en de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen die van de hiervoor genoemde overheden afhangen,
- de verenigingen zonder winstgevend doel en andere niet-commerciële verenigingen.

Betrokken werknemers

Het gaat om werkzoekenden, waarmee bedoeld wordt de niet-werkende werknemers die als werkzoekende ingeschreven zijn bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling. Deze werkzoekenden moeten aangeworven zijn in het kader van een doorstromingsprogramma zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 9 juni 1997 ter uitvoering van het artikel 7 § 1, 3^{de} lid, m van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Volgende categorieën komen in aanmerking:

- 1° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
 - minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
 - ofwel geen diploma, getuigschrift of brevet hoger secundair onderwijs heeft, jonger dan 25 is en gedurende minstens 9 maand zonder onderbreking een wacht- of werkloosheidsuitkering geniet, ofwel gedurende ten minste 12 maanden zonder onderbreking een wachtuitkering geniet;
- 2° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
 - minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
 - ten minste 24 maanden zonder onderbreking een werkloosheidsuitkering geniet;
- 3° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
 - minstens 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
 - ten minste 12 maanden zonder onderbreking een wachtuitkering geniet;
- 4° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
 - minstens 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
 - ten minste 24 maanden zonder onderbreking een werkloosheidsuitkering geniet.

Volgende werknemers komen niet in aanmerking voor de vermindering :

- de werknemer die van het voordeel van de vrijstelling uitgesloten werd door een beslissing van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, genomen op basis van een rapport van de inspectiediensten van de Inspectie van de Sociale

Wetten, de Sociale Inspectie, de RVA of de RSZ, indien na klacht werd vastgesteld dat de werknemer werd aangenomen ter vervanging en in eenzelfde functie van een ontslagen werknemer met als hoofdzakelijk doel de voordelen van dit koninklijk besluit te verkrijgen;

- de werknemers die worden aangeworven vanaf het ogenblik dat zij zich in een statutaire toestand bevinden;

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan volgende verminderingen genieten voor de werknemer van:

- categorie 1°: G_1 gedurende het kwartaal van indienstneming en de 4 daarop volgende kwartalen en vervolgens G_2 gedurende 4 kwartalen;
- categorie 2°: G_1 gedurende het kwartaal van indienstneming en de 8 daarop volgende kwartalen;
- categorie 3°: G_1 gedurende het kwartaal van indienstneming en de 4 daarop volgende kwartalen en vervolgens G_2 gedurende 8 kwartalen;
- categorie 4°: G_1 gedurende het kwartaal van indienstneming en de 12 daarop volgende kwartalen.

Te vervullen formaliteiten

De bepalingen van het koninklijk besluit van 9 juni 1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de doorstromingsprogramma's moeten gerespecteerd worden. De RVA geeft aan de RSZ de gegevens van de werknemers door die recht geven op deze doelgroepvermindering. Meer informatie vindt u terug op de website van de RVA (<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t10>) (<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t10>).

Langdurig werkzoekenden - de sociale inschakelingseconomie

Dit hoofdstuk betreft de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen.

Betrokken werkgevers

Het betreft de werkgevers bedoeld in artikel 1, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 ter uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, betreffende de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen. Tot 31 december 2014 werd aan werkgevers die in aanmerking kwamen een attest afgeleverd door de Directeur-generaal van de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

(FOD WASO). Een lijst (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=705#AutoAncher1>) (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=705#AutoAncher1>) van de betrokken werkgevers kan men terugvinden op de website van de FOD. Vanaf 1 januari 2015 worden deze attesten toegekend door het bevoegde Gewest. Meer informatie hierover vindt u op de website van de FOD WASO (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=705#AutoAncher1>) (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=705#AutoAncher1>)

Betrokken werknemers

Het gaat om uitkeringsgerechtigde volledige werklozen, gerechtigden op maatschappelijke integratie en rechthebbenden op financiële maatschappelijke hulp.

Volgende categorieën komen in aanmerking:

- 1° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
 - minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
 - volledig uitkeringsgerechtigd is geweest gedurende ten minste 312 dagen gerekend in een regime van 6 dagen gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
 - geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft;
- 2° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
 - minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
 - volledig uitkeringsgerechtigd is geweest gedurende ten minste 624 dagen gerekend in een regime van 6 dagen gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 36 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
 - geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft;
- 3° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
 - minstens 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
 - volledig uitkeringsgerechtigd is geweest gedurende ten minste 156 dagen gerekend in een regime van 6 dagen gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
 - geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft;
- 4° hij die op de dag van indienstneming recht heeft op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp en
 - minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
 - recht gehad heeft gedurende ten minste 156 dagen gerekend in een regime van 6 dagen op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
 - geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft;
- 5° hij die op de dag van indienstneming recht heeft op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp en
 - minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
 - recht gehad heeft gedurende ten minste 312 dagen gerekend in een regime van 6 dagen op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke

- hulp gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
 - geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft;
- 6° hij die op de dag van indienstneming recht heeft op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp en
 - minstens 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
 - recht gehad heeft gedurende ten minste 156 dagen gerekend in een regime van 6 dagen op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp gezien over een periode overeenkomend met de maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand en
 - geen diploma of getuigschrift hoger secundair onderwijs heeft.

De voorwaarde dat zij de hoedanigheid van volledig uitkeringsgerechtigd werkloze, gerechtigde op maatschappelijke integratie of rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp moeten hebben op het ogenblik van de indienstneming, geldt evenwel niet voor werknemers die verder worden tewerkgesteld na afloop van één van de volgende periodes:

- de periode van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- de periode van tewerkstelling, bij een werkgever bedoeld in artikel 1, § 1, van het koninklijk besluit van 3 mei 1999, in de programma's van wedertewerkstelling bedoeld in artikel 6, §1, IX, 2° van de Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen;
- de periode van tewerkstelling in het kader van een doorstromingsprogramma gedurende dewelke de werknemer een bepaalde uitkering genoot;
- de periode van tewerkstelling in het kader van een erkende arbeidspost gedurende dewelke de werknemer een bepaalde uitkering genoot.

Bepaalde periodes worden gelijkgesteld met periodes van uitkeringsgerechtigde werkloosheid, gerechtigde op maatschappelijke integratie of rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp.

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan volgende verminderingen genieten voor de werknemer van

- categorie 1° en 4°: G₁ gedurende het kwartaal van indienstneming en de 10 daarop volgende kwartalen (wanneer de bevoegde regionale dienst voor arbeidsbemiddeling na afloop van de 10 kwartalen oordeelt dat de werknemer nog altijd niet geschikt is om zich te integreren in de gewone arbeidsmarkt, kan de duur van de doelgroepvermindering verlengd worden met een nieuwe periode van maximum 10 kwartalen);
- categorie 2° en 5°: G₁ gedurende het kwartaal van indienstneming en de 20 daarop volgende kwartalen (wanneer de bevoegde regionale dienst voor arbeidsbemiddeling na afloop van de 20 kwartalen oordeelt dat de werknemer nog altijd niet geschikt is om zich te integreren in de gewone arbeidsmarkt, kan de duur van de doelgroepvermindering verlengd worden met een nieuwe periode van maximum 20 kwartalen);
- categorie 3° en 6°: G₁ gedurende het kwartaal van indienstneming en de daarop volgende kwartalen.

Indien een werkgever deze vermindering reeds heeft genoten voor een werknemer die hij opnieuw in dienst neemt binnen de 12 maanden na het einde van de vorige arbeidsovereenkomst, wordt de tewerkstelling geacht ononderbroken te zijn voor wat betreft het vaststellen van het recht op de vermindering G_1 en het aantal resterende kwartalen dat hij hierop nog recht heeft. De periode van onderbreking verlengt dus de periode waarin de voordelen kunnen worden toegekend, niet.

Te vervullen formaliteiten

De werkgever moet voorafgaandelijk een attest verkrijgen dat bewijst dat hij onder het toepassingsgebied van deze maatregel valt. Tot 31 december 2014 werd dit attest afgeleverd door de Directeur-generaal van de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO). Vanaf 1 januari 2015 worden deze attesten toegekend door het bevoegde Gewest. Meer informatie hierover vindt u op de website van de FOD WASO (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=705#AutoAncher1>) (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=705#AutoAncher1>).

Om in aanmerking te komen voor de vermindering moet de werknemer (of de werkgever indien het gaat om een activering van de tussenkomst vanwege een OCMW) een herinschakelingsuitkering genieten in het kader van de sociale inschakelingseconomie. Bij zijn aanvraag voor een herinschakelingsuitkering voegt de werknemer, respectievelijk de werkgever, het hierboven vermelde attest.

De RVA geeft aan de RSZ de gegevens van de werknemers door die recht geven op deze doelgroepvermindering.

Jonge werknemers

Deze doelgroepvermindering richt zich op de aanwerving van jonge werknemers. Zij bestaat in feite uit 2 afzonderlijke verminderings:

- de doelgroepvermindering jonge werknemers – middengeschoolden, laaggeschoolden en erg laaggeschoolden
- de doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen

Betrokken werkgevers

Zowel de werkgevers uit de openbare als uit de private sector komen voor de doelgroepvermindering in aanmerking, ongeacht het aantal werknemers dat zij tewerkstellen.

Om de doelgroepvermindering 'jonge werknemers' te kunnen genieten moeten de werkgevers voldoen aan de startbaanverplichting.

Betrokken werknemers

Doelgroepvermindering jonge werknemers - middengeschoolden, laaggeschoolden en erg laaggeschoolden.

Enkel de jongeren die een referstekwartaalloon hebben dat de 9.000,00 EUR niet overschrijdt, komen in aanmerking (zowel voor degenen die in dienst zijn getreden vóór 1 januari 2013 als degene die daarna in dienst zijn getreden).

Tot deze groep behoren de jongeren (tot en met het kwartaal dat ze 26 jaar worden) tewerkgesteld met een startbaanovereenkomst in dienst getreden met een werkkaart die attesteert dat ze aan de rechtopenende voorwaarden voldoen. Onder **startbaanovereenkomst** moet worden verstaan elke overeenkomst gesloten met een jongere, zoals hieronder opgedeeld in verschillende types:

- I. een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst;
- II. een combinatie van een deeltijdse arbeidsovereenkomst (minstens halftijds) en een door de jongere gevolgde opleiding, met ingang van de dag waarop de jongere begint met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- III. een industriële leerovereenkomst, een leerovereenkomst middenstandsopleiding, een stageovereenkomst opleiding tot ondernemingshoofd, een overeenkomst socioprofessionele inschakeling en elke andere vorm van opleidings- of inschakelingsovereenkomst door de Koning bepaald (beroepsinlevingsovereenkomst).

In afwachting van de publicatie van het koninklijk besluit dat de beroepsinlevingsovereenkomst gelijkstelt met een startbaanovereenkomst type III, zal dit onder voorbehoud reeds als dusdanig beschouwd worden.

Een werkkaart attesteert of de jongere aan de voorwaarden voldoet om in aanmerking te komen voor de doelgroepvermindering (laaggeschoold, gehandicapt, ...). Indien de jongere in de loop van het kalenderjaar nog geen 19 jaar wordt, is een werkkaart overbodig. Hij valt automatisch onder de doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen. Om de doelgroepvermindering laaggeschoolde jongere te verkrijgen in het jaar dat hij 19 wordt en de daarop volgende jaren, moet **zijn werkgever** ten laatste op 31 januari van het jaar waarin hij 19 wordt een werkkaart voor hem aanvragen.

Zolang de werkgever de jongere ononderbroken verder in dienst houdt onder één van de drie vermelde types van overeenkomsten, blijft dit beschouwd als een tewerkstelling in het kader van een startbaanovereenkomst als jongere behorend tot de geattesteerde groep, tot de laatste dag van het kwartaal waarin de jongere de leeftijd van 26 jaar bereikt.

Onder **jongere** in het kader van de startbaanovereenkomst moet worden verstaan eenieder die op het ogenblik van zijn indiensttreding minder dan 26 jaar oud is. De voorwaarde dat de jongere op het moment van indienstname ingeschreven moet zijn als werkzoekende, is weggevallen vanaf 1 april 2010.

Doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen.

Tot deze groep behoren de jongeren in het algemeen die in de loop van het kalenderjaar de leeftijd van 19 jaar niet bereiken.

Bedrag van de vermindering

De doelgroepvermindering jonge werknemers wordt enkel gekoppeld aan de voorwaarde dat de werkgever moet voldoen aan zijn startbaanverplichting. Dit speelt dus in het voordeel van de werkgevers die inspanningen doen zonder daartoe verplicht te zijn (ondernemingen < 50 werknemers, vrijgestelde ondernemingen, ..).

Bedrag doelgroepvermindering jonge werknemers - middengeschoolden, laaggeschoolden en erg laaggeschoolden.

Voor de jongeren die in dienst treden vanaf 1 januari 2013 gelden volgende forfaits:

Een forfaitair verminderingsbedrag G_1 wordt toegekend aan de werkgever voor elke **middengeschoolde jongere** die hij in dienst neemt met een startbaanovereenkomst, voor het kwartaal van indienstneming en de 3 daarop volgende kwartalen en een forfaitair verminderingsbedrag G_2 gedurende de 8 daarop volgende kwartalen, en dit voor zolang hij in dienst is met een startbaanovereenkomst (de vermindering eindigt dus in elk geval in het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt). Voor deze jongeren geldt, behalve als ze gehandicapt zijn, een bijkomend criterium dat ze werkzoekend moeten zijn geweest gedurende minstens 156 dagen gerekend in een 6-dagenstelsel tijdens de maand van indienstneming en de 9 daaraan voorafgaande kalendermaanden.

Een forfaitair verminderingsbedrag G_8 wordt toegekend aan de werkgever voor elke **laaggeschoolde jongere** die hij in dienst neemt met een startbaanovereenkomst voor het kwartaal van indienstneming en de 7 daarop volgende kwartalen en een forfaitair verminderingsbedrag G_2 gedurende de 4 daarop volgende, en dit voor zolang hij in dienst is met een startbaanovereenkomst (de vermindering eindigt dus in elk geval in het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt).

Een forfaitair verminderingsbedrag G_8 wordt toegekend aan de werkgever voor elke **erg laaggeschoolde jongere** die hij in dienst neemt met een startbaanovereenkomst voor het kwartaal van indienstneming en de 11 daarop volgende kwartalen en een forfaitair verminderingsbedrag G_2 gedurende de 4 daarop volgende kwartalen, en dit voor zolang hij in dienst is met een startbaanovereenkomst (de vermindering eindigt dus in elk geval in het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt).

Een forfaitair verminderingsbedrag G_8 wordt toegekend aan de werkgever voor elke **gehandicapte** of van **buitenlandse afkomst** zijnde, **laaggeschoolde jongere** die hij in dienst neemt met een startbaanovereenkomst voor het kwartaal van indienstneming en de 11 daarop volgende kwartalen en een forfaitair verminderingsbedrag G_2 voor de 4 daarop volgende kwartalen, en dit voor zolang hij in dienst is met een startbaanovereenkomst (de vermindering eindigt dus in elk geval in het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt).

In tegenstelling met het systeem vóór 2013, loopt de vermindering niet meer door tot het kwartaal dat de jongere 26 jaar wordt maar hangt het af van het aantal reeds opgebruikte kwartalen. De RVA attesteert tot welke categorie de jongere behoort.

De vermindering voor middengeschoolde jongeren, kan dus enkel worden toegepast voor jongeren die bij de werkgever voor het eerst in dienst genomen worden vanaf het 1^{ste} kwartaal

van 2013.

Indien de jongere vóór 1 januari 2013 reeds in dienst genomen werd, blijven de vroegere verminderingsforfaits en periodes van toepassing:

Een forfaitair verminderingsbedrag G_1 wordt toegekend aan de werkgever voor elke **laaggeschoolde jongere** die hij in dienst neemt met een startbaanovereenkomst voor het kwartaal van indienstneming en de 7 daarop volgende kwartalen en een forfaitair verminderingsbedrag G_2 voor de daaropvolgende kwartalen, en dit voor zolang hij in dienst is met een startbaanovereenkomst (de vermindering eindigt dus in elk geval in het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt).

Een forfaitair verminderingsbedrag G_1 wordt toegekend aan de werkgever voor elke **erg laaggeschoolde jongere** die hij in dienst neemt met een startbaanovereenkomst voor het kwartaal van indienstneming en de 15 daarop volgende kwartalen en een forfaitair verminderingsbedrag G_2 voor de daaropvolgende kwartalen, en dit voor zolang hij in dienst is met een startbaanovereenkomst (de vermindering eindigt dus in elk geval in het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt).

Een forfaitair verminderingsbedrag G_1 wordt toegekend aan de werkgever voor elke **gehandicapte** of van **buitenlandse afkomst** zijnde, laaggeschoolde jongere die hij in dienst neemt met een startbaanovereenkomst voor het kwartaal van indienstneming en de 15 daarop volgende kwartalen en een forfaitair verminderingsbedrag G_2 voor de daaropvolgende kwartalen, en dit voor zolang hij in dienst is met een startbaanovereenkomst (de vermindering eindigt dus in elk geval in het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt).

De vermindering voor erg laaggeschoolde jongeren en voor laaggeschoolde gehandicapte of van het buitenland afkomstige jongeren, kan enkel worden toegepast voor jongeren die bij de werkgever voor het eerst in dienst genomen worden vanaf het 2^{de} kwartaal van 2006. Deze nieuwe regeling zal dus pas vanaf het 2^{de} kwartaal 2008 effect hebben.

De RVA attesteert tot welke categorie de jongere behoort.

Als **kwartaal van indienstneming** wordt het kwartaal in aanmerking genomen waarin de jongere voor de allereerste keer in dienst komt van de betrokken werkgever. Indien de jongere echter reeds in dienst was vóór het eerste kwartaal van het kalenderjaar waarin hij 19 jaar oud wordt, wordt het eerste kwartaal van het jaar waarin hij 19 jaar wordt beschouwd als het kwartaal van indienstneming. Dat wil zeggen dat een werkgever de vermindering voor erg laaggeschoolden, laaggeschoolde gehandicapten en laaggeschoolde allochtonen ook kan toepassen voor jongeren die reeds vóór 1 april 2006 bij hem tewerkgesteld waren zolang deze jongeren in 2006 nog geen 19 werden.

Bedrag doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen.

Een forfaitair verminderingsbedrag G_1 wordt toegekend aan de werkgever voor elke jongere die hij in dienst neemt tot en met het 4de kwartaal van het kalenderjaar dat zijn werknemer 18 wordt. Het betreft dus zowel jongeren aangeworven met als zonder startbaanovereenkomst en ongeacht of zij verbonden zijn met een leerovereenkomst of een arbeidsovereenkomst.

Te vervullen formaliteiten

Doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen.

Buiten het aanduiden van de overeenkomstige doelgroepvermindering(en), zijn er geen specifieke administratieve plichtplegingen verbonden aan de doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen.

Doelgroepvermindering jonge werknemers - middengeschoolden, laaggeschoolden en erg laaggeschoolden.

Om de doelgroepvermindering jonge werknemers – middengeschoolden, laaggeschoolden en erg laaggeschoolden te kunnen genieten, moet de jongere worden tewerkgesteld met een startbaanovereenkomst.

Indien de jongere in de loop van het kalenderjaar van indiensttreding **19 jaar wordt of ouder**, moet hij op het moment van de indienstneming een geldige **werkkaart** kunnen voorleggen om aan te tonen dat hij aan de voorwaarden voldoet. Hij kan de werkkaart verkrijgen bij het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van zijn woonplaats.

Op de werkkaart wordt vermeld of de jongere in kwestie dubbel wordt geteld bij de berekening van de startbaanverplichting (zie de berekening van het aantal jongeren met een startbaanovereenkomst in het lopende kwartaal). Daarnaast attesteert de werkkaart ook of het een middengeschoolde, laaggeschoolde of erg laaggeschoolde jongere betreft.

De aanvraag van de werkkaart wordt onontvankelijk verklaard wanneer ze gebeurt op een ogenblik waarop de jongere nog studies met een volledig leerplan volgt in het dagonderwijs.

Indien de werkzoekende op het moment van zijn indienstneming niet in het bezit is van een geldige werkkaart, dan kan ook de werkgever de kaart aanvragen bij de RVA. De aanvraag die van de werkgever uitgaat, zal enkel geldig zijn indien zij voor iedere werkzoekende afzonderlijk gebeurt, en wordt slechts aanvaard voor zover op die aanvraag de namen van de werkgever en van de jongere vermeld zijn, en ook het domicilie van de jongere, zijn identificatienummer voor de sociale zekerheid en de datum van zijn indienstneming.

De aanvraag tot het verkrijgen van een werkkaart moet ten laatste op de 30ste dag volgend op de dag van de indienstneming gebeuren bij het bevoegde werkloosheidsbureau. Elke aanvraag die later toekomt heeft tot gevolg dat de periode waarin de vermindering kan worden toegekend, ingekort wordt met een periode die aanvangt op de dag van indienstneming en eindigt op de laatste dag van het kwartaal waarin de laattijdige indiening van de aanvraag voor een werkkaart gebeurd is.

De werkkaart draagt als geldigheidsdatum 1 januari van het jaar waarin de jongere 19 wordt indien hij reeds vóór deze datum in dienst genomen is, anders de datum van indienstneming en indien hij nog niet in dienst genomen is de datum waarop de aanvraag wordt ingediend.

De werkkaart heeft een maximale geldigheidsduur van 6 maanden (alleszins beperkt tot de dag vóór zijn 26ste verjaardag) en mag gebruikt worden voor elke indienstneming die tijdens de geldigheidsperiode wordt verricht. De geldigheidsduur kan met een zelfde periode verlengd

worden als de jongere nog aan de vereiste voorwaarden voldoet.

De werkgever van de jongere, die in de loop van het kalenderjaar van indiensttreding de **leeftijd van 19 jaar niet bereikt** en dus geen werkkaart moet voorleggen, moet ten laatste op 31 januari van het jaar waarin de jongere 19 wordt, een werkkaart aanvragen bij het bevoegde werkloosheidsbureau als hij recht wil doen gelden op de doelgroepvermindering laaggeschoolde jongere. Bij zijn aanvraag vermeldt hij:

- de identiteit van de werkgever
- de identiteit van de werknemer
- de woonplaats van de werknemer
- het INSZ-nummer van de werknemer
- de datum van indienstneming.

Elke aanvraag die later toekomt heeft tot gevolg dat de periode waarin een vermindering kan worden toegekend, ingekort wordt met een periode die aanvangt op 1 januari van het jaar dat de jongere 19 en eindigt op de laatste dag van het kwartaal waarin de laattijdige indiening van de aanvraag voor een werkkaart gebeurd is.

Het recht op de doelgroepvermindering wordt automatisch verlengd wanneer de jongere na afloop van zijn overeenkomst bij dezelfde werkgever **aansluitend** in dienst treedt. Een nieuwe aanvraag voor een werkkaart is in dat geval niet nodig. Om echter bij een **onderbroken** tewerkstelling bij dezelfde werkgever recht te geven op de doelgroepvermindering jonge laaggeschoolde werknemer, moet de jongere opnieuw een werkkaart aanvragen die attesteert dat hij nog aan de voorwaarden voldoet.

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening maakt via elektronische weg de gegevens betreffende de werkkaarten over aan de RSZ.

De **startbaanovereenkomst** moet niet meer gebeuren volgens een vastgelegd model. Elke arbeidsovereenkomst gesloten volgens de bepalingen van een startbaanovereenkomst (minstens halftijds, ...), wordt geacht een startbaanovereenkomst te zijn.

Via de **multifunctionele aangifte** deelt de werkgever, in het veld 'Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid' mee met welk type van startbaanovereenkomst de jongere wordt aangeworven en tot welke categorie hij behoort. In het geval van een overeenkomst specifiek voor leerlingen of stagiairs, moet de werkgever eveneens bij de parameters van de tewerkstellingslijn aanduiden over welk 'type van leerling' het gaat. In het veld 'begindatum doelgroepvermindering' moet de werkgever de datum van de allereerste indiensttreding invullen (er wordt voor de berekening van het aantal kwartalen G_x automatisch GEEN rekening gehouden met de kwartalen vóór 1 januari van het jaar dat de werknemer 19 wordt). Deze aanduidingen zijn verplicht en kunnen een impact hebben op de berekening van de startbaanverplichting, het recht op de doelgroepvermindering en/of de berekening van de verschuldigde bijdragen.

Daarnaast duidt de werkgever de overeenkomstige doelgroepvermindering aan.

Mentors

Een werkgever kan voor een aantal werknemers die stages opvolgen of opleiding geven in het kader van een beroepsopleiding, een doelgroepvermindering mentors genieten. Onder '**de opvolging verzekeren van stages**' en '**het instaan voor opleiding**' wordt verstaan 'de begeleiding van personen behorende tot bepaalde doelgroepen'.

Betrokken werkgevers

Zowel de werkgevers uit de openbare als uit de private sector kunnen deze doelgroepvermindering genieten als zij zich ertoe verbinden stages op te volgen of opleidingen te organiseren via daartoe opgeleide 'mentors', voor volgende doelgroepen:

- leerlingen of leraren uit het voltijds secundair technisch en beroepsonderwijs of deeltijds onderwijs,
- werkzoekenden jonger dan 26 jaar die een beroepsopleiding volgen, zoals bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering (o.a. IBO'ers),
- werkzoekenden in een instapstage,
- cursisten jonger dan 26 jaar uit het volwassenenonderwijs
- cursisten jonger dan 26 jaar die een door de bevoegde Gemeenschap erkende opleiding volgen, in het kader van de overeenkomsten die worden gesloten met respectievelijk ofwel de onderwijs- of vormingsinstellingen, ofwel de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling of de beroepsopleiding.

Betrokken werknemers

Om als mentor te kunnen worden beschouwd, moet de werknemer

- een **beroepservaring** van minstens 5 jaar in het beroep kunnen voorleggen dat geheel of gedeeltelijk aangeleerd wordt in het kader van de stage of opleiding, en
- in het bezit zijn van een **getuigschrift** 'mentor' uitgereikt door de bevoegde Gemeenschap, door een door de bevoegde Gemeenschap erkende instantie of door een door de Gemeenschap of door het bevoegd sectorfonds ingerichte of erkende opleidings- of onderwijsverstrekker.

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan een vermindering G_9 genieten voor een aantal 'mentors' die hij in dienst heeft voor de begeleiding van personen behorende tot de doelgroepen. Het aantal mentors waarvoor hij een vermindering kan krijgen is beperkt en hangt af van het 'aantal begeleide personen' behorende tot de doelgroepen. De wijze waarop het 'aantal begeleide personen' in rekening wordt gebracht is op zijn beurt verschillend voor personen die moeten worden aangegeven in Dimona of Dmfa of niet:

1. Voor de personen voor wie voor hun stageactiviteiten een Dimona- of Dmfa-aangifte vereist is (erkende leerlingen, IBO'ers, ...):

2. de verbintenis wordt (automatisch) vastgesteld aan de hand van de meegedeelde datum van 'in- en uitdiensttreding';
3. een kwartaal waarbij een dergelijke persoon 'in dienst' komt, 'in dienst' is of 'uit dienst' treedt, wordt in aanmerking genomen;
4. het aantal mentors waarvoor het recht kan worden geopend, is 1/5de van de som van het aantal in aanmerking te nemen kwartalen, naar de hogere eenheid afgerond.
5. Voor personen voor wie de stageactiviteiten geen Dimona- of Dmfa-aangifte vereisen (leerkrachten TSO, cursisten jonger dan 26 jaar uit het volwassenonderwijs, ...):
6. de verbintenis wordt vastgesteld aan de hand van een overeenkomst tussen de participanten;
7. Het aantal mentors waarvoor het recht kan worden geopend, is beperkt tot het laagste resultaat van volgende breuken:
8. $(\text{aantal jongeren of leerkrachten})/5$, afgerond naar de hogere eenheid
9. $(\text{aantal uren opvolging of opleiding})/400$, afgerond naar de lagere eenheid. Indien de overeenkomst geen volledig jaar beslaat, wordt het $(\text{aantal kwartalen}) \times 100$ als deler beschouwd.

Het uiteindelijk aantal mentors voor wie de werkgever een vermindering kan aanvragen, is de som van de onder punt 1 en punt 2 bekomen totalen.

Te vervullen formaliteiten

In de (eventuele) verbintenis geeft de werkgever het aantal jongeren of leerkrachten op die hij de mogelijkheid geeft stage of opleiding te volgen, het aantal uren en eventueel nadere details over de pedagogische omkadering en de spreiding in de tijd van de stages en opleidingen.

De werkgever maakt tot 31 december 2014

Herstructurering

In het kader van de maatregelen ter ondersteuning van werknemers ontslagen ingevolge een herstructurering, wordt vanaf het 3^{de} kwartaal 2004 een nieuwe doelgroepvermindering gecreëerd, waarbij een financieel voordeel wordt toegekend aan de werkgever die een werknemer aanwerft die ontslagen werd door een onderneming in herstructurering. Dit systeem werd in het kader van de harmonisering activa-maatregelen met herstructureringsmaatregelen herzien vanaf het 1^{ste} kwartaal 2007. Daarnaast wordt er eveneens een forfaitaire vermindering van de werknemersbijdrage voorzien.

De economische herstellwet van 27 maart 2009 die een bijwerking van de wettelijke bepalingen omtrent herstructureringen voor ogen heeft om tegemoet te komen aan de recente evoluties, omschrijft "werknemer ontslagen in het kader van de herstructurering" als een werknemer die

- op het moment van de aankondiging van het collectief ontslag werkzaam is bij de werkgever in herstructurering in de onderneming waarvoor een collectief ontslag werd aangekondigd
- en ontslagen is gedurende de periode van herstructurering

Hierbij wordt met “ontslag” gelijkgesteld (indien de werknemer minstens 1 jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft bij de werkgever/gebruiker in herstructurering):

- het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ingevolge de herstructurering
- het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor interim-arbeid ingevolge de herstructurering

Dit heeft als gevolg dat de ondersteunende maatregelen niet beperkt blijven tot de werknemers die in dit kader ontslagen worden, maar uitgebreid worden tot de werknemers die geen nieuw contract krijgen, in extremis ook tot uitzendkrachten die bij de onderneming in herstructurering actief waren als uitzendkracht. Dit wordt verder uitgewerkt in het koninklijk besluit van 22 april 2009.

Als onderdeel van de maatregelen om de impact van de crisis op de tewerkstelling tegen te gaan, werd de toepassing van deze doelgroepvermindering uitgebreid naar de werknemers die als gevolg van een faillissement, sluiting of vereffening van de onderneming ontslagen werden gedurende de periode van 1 juli 2009 tot en met 31 januari 2011. Werknemers die in deze situatie ontslagen werden na 31 januari 2011 ontvingen geen verminderingskaart herstructureringen meer.

De uitbreiding wordt voor onbepaalde duur opnieuw ingevoerd voor de werknemers die vanaf 1 juli 2011 ontslagen worden als gevolg van een faillissement, vereffening of sluiting.

In wat hierna volgt, wordt alleen de bijdragevermindering besproken die toegepast kan worden door de werkgever die de ontslagen werknemer aanwerft. Wie meer uitleg wenst over de formaliteiten die nageleefd moeten worden opdat er sprake kan zijn van het ontslag van een werknemer ingevolge herstructurering (oprichting van een tewerkstellingscel, outplacementbegeleiding,...), neemt best contact op met de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Betrokken werkgevers

Iedere werkgever behalve de betrokken onderneming in herstructurering zelf of een onderneming die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de onderneming in herstructurering, komt in aanmerking.

Het uitzendkantoor (de wettelijke werkgever) waarmee een uitzendkracht reeds verbonden was voor zijn tewerkstelling bij de onderneming in herstructurering, komt ook in aanmerking voor deze doelgroepvermindering als:

- het de uitzendkracht terug in dienst neemt voor een tewerkstelling bij een gebruiker die niet de onderneming in herstructurering zelf is of een onderneming die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de onderneming in herstructurering,
- de uitzendkracht een geldige herstructureringskaart heeft voor een collectief ontslag dat ten vroegste op 7 april 2009 werd aangekondigd.

Betrokken werknemers

Al wie ontslagen werd in het kader van een herstructurering of, vanaf 1 juli 2011, als gevolg van een faillissement, vereffening of sluiting en tijdens de geldigheidsperiode van een 'verminderingskaart herstructureringen' (zie hierna bij de uitleg van de formaliteiten) in dienst treedt bij een andere werkgever opent het recht als zijn refertekwartaalloon volgende loongrenzen niet overstijgt (grensbedragen vanaf 1 januari 2014):

- indien de werknemer op moment van indiensttreding jonger is dan 30 jaar: 5.560,49 EUR;
- indien de werknemer op het moment van indiensttreding minstens 30 jaar is: 13.401,07 EUR.

Onder dezelfde voorwaarden openen de werknemers die tijdens de periode van 1 juli 2009 tot en met 31 januari 2011 ontslagen werden als gevolg van een faillissement, vereffening of sluiting, het recht op deze doelgroepvermindering.

Bedrag van de vermindering

De werkgever geniet voor deze werknemer de vermindering

- G_1 tijdens het kwartaal van indiensttreding en de 4 daaropvolgende kwartalen wanneer de werknemer op de dag van indiensttreding jonger is dan 45 jaar;
- G_1 tijdens het kwartaal van indiensttreding en de 4 daaropvolgende kwartalen en vervolgens een vermindering G_2 gedurende 16 kwartalen, wanneer de werknemer op de dag van indiensttreding 45 jaar is of ouder;

Voor de telling van G_1 of G_2 wordt als 'kwartaal van indiensttreding' beschouwd, het kwartaal waarin de werknemer tijdens de geldigheidsperiode van de verminderingskaart voor het eerst bij de betrokken werkgever wordt tewerkgesteld.

Te vervullen formaliteiten

De RVA reikt spontaan een 'verminderingskaart herstructureringen' uit aan de werknemers die ontslagen werden in het kader van een herstructurering en die zich inschrijven bij de tewerkstellingscel. De 'verminderingskaart herstructureringen' heeft een geldigheidsduur die begint op de datum van afkondiging van het collectief ontslag en eindigt na afloop van 12 maanden (gerekend van datum tot datum) die volgen op de datum van de inschrijving bij de tewerkstellingscel.

Aan werknemers die vanaf 1 juli 2011 ontslagen werden als gevolg van een faillissement, sluiting of vereffening en hun aanvraag voor een werkloosheidsuitkering indienen of hun C4 bij de RVA voorleggen, reikt de RVA eveneens spontaan een 'verminderingskaart herstructureringen' uit met een geldigheidsduur die begint op de datum van verbreking van de arbeidsovereenkomst en eindigt na afloop van 6 maanden (gerekend van datum tot datum).

Vanaf 1 juli 2009 reikte het werkloosheidsbureau van de RVA dat een aanvraag om een werkloosheidsuitkering ontving, ook al een 'verminderingskaart herstructureringen' uit aan de werknemers die ontslagen werden als gevolg van een faillissement, vereffening of sluiting tijdens de periode van 1 juli 2009 tot en met 31 januari 2011.

Iedere werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering kan slechts éénmaal een 'verminderingskaart herstructureringen' krijgen. De werknemer kan echter steeds een kopie van de 'verminderingskaart herstructureringen' vragen. De 'verminderingskaart herstructureringen' blijft geldig gedurende de vooropgestelde periode bij verandering van werkgever. De RVA maakt de nodige gegevens aan de RSZ over betreffende identificatie van de werknemer en geldigheidsduur van de kaart.

Opleiders of begeleiders - crisismaatregel

Werknemers ontslagen als gevolg van een herstructurering kunnen als opleider of begeleider aan de slag met een ervaringsuitkering (werkuitkering) en openen het recht op een doelgroepvermindering opleider of begeleider.

Dit geldt enkel voor indiensttredingen vanaf 1 januari 2010 en vóór 1 januari 2012.

Niet meer van toepassing.

Vaste werknemers in de horeca

Deze doelgroepvermindering wordt voor een onbeperkt aantal kwartalen toegekend aan een werkgever uit de horecasector voor maximum vijf vaste voltijdse werknemers.

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers die tegelijk aan alle onderstaande voorwaarden voldoen:

- Onder het paritair comité (302) voor het hotelbedrijf vallen.
- Gemiddeld maximum 49 werknemers tewerkstellen tijdens de referteperiode. Hiervoor wordt de belangrijkheidscode gebruikt, net zoals bij de berekening van de bijdrage van 1,60%.
Dit wil zeggen dat rekening gehouden wordt met alle werknemers in dienst van de werkgever (rechtspersoon) ongeacht de activiteit of het paritair comité waaronder ze ressorteren.
- Gedurende het volledige kwartaal een bij de fiscus geregistreerd kassasysteem (GKS) gebruiken in alle vestigingseenheden met een horeca-activiteit waar er contact is met klanten. Ook wanneer het gebruik van de geregistreerde kassa voor het verkrijgen van het fiscale voordeel niet vereist is, is dit wel noodzakelijk om de doelgroepvermindering te kunnen toepassen.
- Voor alle personeelsleden die werken in een vestigingseenheid waar er een horeca-

activiteit wordt uitgevoerd in de brede zin van het woord (dus ook voor werknemers die niet ressorteren onder het paritair comité van de horeca) dagelijks begin- en einduur van de aanwezigheid registreren via het geregistreerd kassasysteem of het alternatieve systeem van aanwezigheidsregistratie (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/infos/horeca/daily-registration.htm) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/infos/horeca/daily-registration.htm) (ASA). De registratie is niet van toepassing op de gelegenheidsarbeiders.

Opgelet: het geregistreerd kassasysteem (GKS) en het alternatieve systeem van aanwezigheidsregistratie (ASA) vervangen de Dimona niet.

Overgangsperiode

Om in het eerste kwartaal 2014 de doelgroepvermindering in de horeca te genieten, moest de werkgever initieel niet alleen een intentieverklaring versturen naar de fiscus voor 31 december 2013, maar ook ten laatste op 28 februari 2014 over een geregistreerd kassasysteem beschikken (GKS). Op de Ministerraad van vrijdag 4 april werd deze laatste datum opgeschoven naar 30 juni 2014.

Dit betekent dat werkgevers de doelgroepvermindering kunnen toepassen vanaf het eerste kwartaal als:

- zij zich vóór 31 december 2013 bij de fiscus hebben aangemeld om vanaf 1 januari 2014 vrijwillig in het systeem te treden
- en ze over een GKS beschikken voor 1 juli 2014
- en ze een aanwezigheidsregistratie verrichten van zodra het GKS operationeel is

Voor alle andere werkgevers is de algemene regel van toepassing. Zij kunnen ten vroegste vanaf het tweede kwartaal de doelgroepvermindering toepassen, voor zover voor alle dagen van het betrokken kwartaal het GKS wordt gebruikt in alle vestigingseenheden met een horeca-activiteit waar er contact is met klanten.

Hieronder vindt u een overzicht van de verschillende mogelijkheden:

Intentieverklaring vóór 31 december 2013	Kwartaal waarin de kassa geactiveerd werd * de kassa moet actief zijn op alle dagen van het kwartaal waarvoor de vermindering wordt gevraagd	vermindering vanaf
ja	1/2014	1/2014
ja	2/2014	1/2014
nee	2/2014 - kassa ten laatste actief op 01/04/2014*	2/2014
nee	2/2014 kassa actief ná 01/04/2014 *	3/2014
ja/nee	3/2014 en volgende - kassa ten laatste actief op de eerste dag van het kwartaal *	Kwartaal
ja/nee	3/2014 en volgende - kassa actief na de eerste dag van het kwartaal *	Kwartaal + 1

U kan de vermindering onmiddellijk aanvragen bij het verzenden van de DmfA aangifte van het betrokken kwartaal. De controle ervan zal a posteriori gebeuren.

Betrokken werknemers

De vermindering geldt voor maximaal **5 vaste voltijdse werknemers** die vallen onder het paritair comité van de horeca. De vermindering kan niet worden toegepast voor gelegenheidswerknemers in de horeca, zelfs voor de dagen waarop de bijdragen worden betaald op het reële loon of het normale forfaitair loon.

Per kwartaal kan de werkgever kiezen voor welke werknemers hij de vermindering toepast. Deze werknemers moeten een voltijdse arbeidsovereenkomst hebben, maar moeten niet het hele kwartaal in dienst zijn.

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan voor een onbeperkt aantal kwartalen aanspraak maken op de vermindering:

- **G₉** per kwartaal voor werknemers die op de laatste dag van het kwartaal jonger zijn dan 26.
- **G₁₀** per kwartaal voor andere werknemers.

Per kwartaal kan de werkgever (rechtspersoon) voor maximum 5 personen de vermindering toepassen, ook al stelt hij personeel tewerk in meerdere vestigingseenheden.

Te vervullen formaliteiten

Om de vermindering te kunnen toepassen moet u iedere dag van het kwartaal een aanwezigheidsregistratie verrichten via GKS of ASA (zie boven) en beschikken over een kassasysteem dat door de fiscus werd geregistreerd. Meer informatie hierover vindt u op www.geregistreerdkassasysteem.be. (<http://www.geregistreerdkassasysteem.be/>) (<http://www.geregistreerdkassasysteem.be/>)

Voor meer informatie over de dagelijkse registratie van werknemers kan u terecht op de portaalsite van de sociale zekerheid (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/infos/horeca/daily-registration.htm) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/infos/horeca/daily-registration.htm).

 **Bijkomende informatie - aangifte vermindering voor vaste werknemers in de Horecasector**

Vanaf 1/2014 wordt de doelgroepvermindering voor vaste werknemers in de Horecasector aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende gegevens:

Vermindering Horeca*	Forfait/bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
vaste werknemers jonger dan 26 jaar	G9 (800€)	onbeperkt	3900	/	ja
vaste werknemers van 26 jaar of ouder	G10 (500€)	onbeperkt	3900	/	ja

* voor maximum 5 werknemers per kwartaal en per werkgever.

Gesubsidieerde contractuelen (gesco's)

De Programmawet van 30 december 1988 kent aan bepaalde werkgevers die gesubsidieerde contractuelen tewerkstellen onder welbepaalde voorwaarden, een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid toe in hoofde van deze werknemers. Vanaf 1 januari 2014 wordt de vermindering voor de tewerkstelling van gesco's geïntegreerd als doelgroepvermindering in het systeem van de geharmoniseerde verminderingen.

Betrokken werkgevers

Het zijn:

- de administraties en diensten van de federale overheid of deze die onder haar voogdij vallen;
- de administraties van de Gemeenschappen en van de Gewesten, en de openbare instellingen die ervan afhangen;
- de door de Gemeenschappen ingerichte, erkende of gesubsidieerde onderwijsinstellingen;
- de instellingen van openbaar nut en de verenigingen zonder winstoogmerk, en die een sociaal, humanitair of cultureel doel nastreven;
- de plaatselijke maatschappijen voor sociale woningen.

Zijn uitgesloten van het stelsel van gesubsidieerde contractuelen en dus van de bovenvernoemde vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid:

- de verenigingen zonder winstoogmerk waarin de plaatselijke overheid een overwegende rol speelt in de oprichting of de leiding ervan;
- de ziekenhuizen;
- de openbare kredietinstellingen.

Bedrag van de vermindering

Een doelgroepvermindering **G₇** wordt toegekend voor gesco's gedurende de volledige duur van de tewerkstelling. Gezien deze vermindering alle patronale basisbijdragen vrijstelt, mag ze ook worden toegepast wanneer er geen bezoldigde dagen zijn tijdens het kwartaal, maar b.v. alleen een eindejaarspremie wordt betaald.

Indienen van de aanvraag om tewerkstelling van gesco's

Voor preciezere gegevens over de wijze waarop u de aanvraag om tewerkstelling van gesubsidieerde contractuelen moet indienen bij de bevoegde administratie en inzake de modaliteiten betreffende de betaling en de toekenning van de premie, dient u, naargelang de openbare administratie, contact op te nemen met de bevoegde instanties.

1) Openbare besturen van de federale overheid

Voor de premieaanvraag

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Dienst Gesubsidieerde Contractuelen
Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel.

Voor de betaling van de premie

Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, Hoofdbestuur
Keizerslaan 7 te 1000 Brussel.

2) Openbare besturen van de Vlaamse Gemeenschap

Voor de premieaanvraag

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Economie en Werkgelegenheid,
Dienst Werkgelegenheid

Markiesstraat 1, 1000 Brussel.

Voor de betaling van de premie
Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Keizerslaan 11, 1000 Brussel.

3) Openbare besturen van het Waalse Gewest

Voor de premieaanvraag
Ministère de la Région wallonne, Direction générale de l'Economie et de l'Emploi, Service de l'Emploi
Place de la Wallonie 1 te 5100 Jambes;

Voor de betaling van de premie
Office communautaire et régional de la Formation professionnelle et de l'Emploi
Boulevard Tirou 104 te 6000 Charleroi.

4) Openbare besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Voor de aanvraag en de betaling van de premie
Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling
Anspachlaan 65 te 1000 Brussel.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Bijkomende informatie - aangifte van gesubsidieerde contractuelen

In DMFA, worden de gesubsidieerde contractuele werknemers altijd aangegeven in het blok 90012 "werknemerslijn" met specifieke codes:

- **024** type 1 (of 0 in de openbare sector) voor gesubsidieerde contractuele gewone handarbeiders
- **025** type 1 voor gesubsidieerde contractuele mindervalide handarbeiders tewerkgesteld in een beschutte werkplaats
- **029** type 1 voor gesubsidieerde contractuele handarbeiders die aangegeven worden op basis van forfaitair loon
- **484** type 0 voor gesubsidieerde contractuele gewone hoofdarbeiders
- **485** type 0 voor gesubsidieerde contractuele mindervalide hoofdarbeiders tewerkgesteld in een beschutte werkplaats.

Vanaf 1/2014 houden de bijdragevoeten geen rekening meer met de uitsluiting van bijdragen maar de structurele vermindering en een specifieke doelgroepvermindering moeten worden aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende gegevens :

Vermindering	Forfait /Bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Structurele	Zie berekening structurele	Volledige duur van de tewerkstelling	3000	/	ja
Doelgroep Gesco's	G7 (saldo van de basisbijdragen)	Volledige duur van de tewerkstelling	4000	/	ja

Voor de doelgroepvermindering Gesco's worden geen minimale prestaties opgelegd (maar wel voor de structurele vermindering).

De vermindering Sociale Maribel wordt nooit toegepast met de DGV voor de gesubsidieerde contractuelen, maar men moet de structurele vermindering berekenen met categorie 2 of 3 (beschutte werkplaatsen) als de werkgever afhangt van een Paritair Comité dat betrokken is bij de Sociale Maribel.

Bij aangifte via de webtoepassing worden de verminderingen 3000 en 4000 automatisch berekend als ze worden aangeduid.

Contractuele vervangers openbare sector

Vanaf 1 januari 2014 wordt de vermindering voor de tewerkstelling contractuele vervangers in de openbare sector geïntegreerd als doelgroepvermindering in het systeem van de geharmoniseerde verminderingen. Het betreft de contractuele werknemers ter vervanging van bepaalde ambtenaren in loopbaanonderbreking of in prestatievermindering.

Betrokken werkgevers

- De werkgevers uit de openbare sector waarvan het personeel gebruik kan maken van het systeem van loopbaanonderbreking (ingevoerd door de artikelen 99 tot 107 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen)
- De werkgevers die contractuelen in dienst hebben genomen ter vervanging van werknemers bedoeld in artikel 4 van de wet van 19 juli 2012 betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector. Het betreft dan ook enkel de openbare sector.
- De werkgevers die nog contractuelen in dienst hebben bedoeld in artikel 9, §1, artikel 10quater §1, en artikel 12, §1 van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector. Het betreft eveneens enkel de openbare sector.

Betrokken werknemers

- De contractuele vervangers van (contractuele en statutaire) ambtenaren die een loopbaanonderbreking (ingevoerd door de artikelen 99 tot 107 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen) genieten
- De contractuelen vervangers bedoeld in artikel 4 van de wet van 19 juli 2012 betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector; het zijn de vervangers van werknemers die hun prestaties met 1/5^{de} verminderd hebben in combinatie met de 4-dagenweek en compenserende premie.
- De contractuele vervangers bedoeld in artikel 9, §1, artikel 10quater §1, en artikel 12, §1 van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector; het zijn eveneens vervangers van werknemers die hun prestaties met 1/5^{de} verminderd hebben in combinatie met de 4-dagenweek en compenserende premie.

Bedrag van de vermindering

Een doelgroepvermindering **G7** wordt toegekend voor de contractuele vervangers gedurende de volledige duur van de tewerkstelling.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

De RSZ is niet bevoegd om uit te maken of een personeelslid ingevolge de Wet van 19 juli 2012 voor de 4-dagenweek kan opteren. De betrokken openbare dienst moet die beslissing nemen, eventueel na raadpleging van de FOD Personeel en Organisatie.

 **Bijkomende informatie - aangifte van vervangers van werknemers die kiezen voor de vierdagenweek**

In DMFA, worden vervangers van werknemers die kiezen voor de vierdagenweek aangegeven in blok 90012 "werknemerslijn" met specifieke werknemerskengetallen :

- **021** type 0 voor de vervangers gewone handarbeiders
- **481** type 0 voor de vervangers gewone bedienden

Vanaf 1/2014 houden deze toegepaste bijdragevoeten geen rekening meer met de uitsluiting van bijdragen maar de structurele vermindering en een specifieke doelgroepvermindering moeten aangegeven worden op niveau van de tewerkstelling met volgende gegevens :

Vermindering	Forfait/Bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Structurele	Zie berekening structurele	volledige duur van de tewerkstelling	3000	/	ja
Doelgroepvermindering Vervanger in de openbare sector	G7 (saldo van de basisbijdragen)	volledige duur van de tewerkstelling	4100	/	ja

Voor de doelgroepvermindering "Vervangers in de openbare sector" worden geen minimale prestaties opgelegd (maar wel voor de structurele vermindering).

De vermindering Sociale Maribel wordt nooit toegepast met de DGV voor deze vervangers in de openbare sector, maar men moet de structurele vermindering berekenen met categorie 2 als de werkgever afhangt van een Paritair Comité dat betrokken is bij de Sociale Maribel.

Bij aangifte via de webtoepassing worden de verminderingen 3000 en 4100 automatisch berekend als men ze aanduidt.

Huispersoneel

Vanaf 1 januari 2014 wordt de vermindering voor de aanwerving van een 1^{ste} werknemer in de hoedanigheid van huispersoneel als doelgroepvermindering geïntegreerd in het systeem van de geharmoniseerde verminderingen.

Betrokken werkgevers

Het zijn de natuurlijke personen die sinds 1 januari 1980 niet onderworpen geweest zijn aan de socialezekerheidswet van 27 juni 1969 wegens tewerkstelling van dienstboden, en die een eerste werknemer in de hoedanigheid van huispersoneel, onderworpen aan de socialezekerheidswet, in dienst nemen.

Betrokken werknemers

Het zijn de werknemers die op het ogenblik van de aanwerving, sedert minstens 6 maanden ofwel:

- uitkeringsgerechtigde volledig werkloze zijn;
- het voordeel genieten van een beslissing tot toekenning van het leefloon (het vroegere bestaansminimum);

- ingeschreven zijn in het bevolkingsregister en recht hebben op sociale bijstand, doch ingevolge hun nationaliteit geen recht hebben op het leefloon.

De tewerkstelling met een startbaanovereenkomst van een laaggeschoolde jongere wordt beschouwd als een periode van uitkeringsgerechtigd volledige werkloosheid.

Onder **huispersoneel** verstaat men:

- de dienstbode, d.w.z. de werknemer die zich verbindt tegen loon en onder gezag van de werkgever, in hoofdzaak huishoudelijke handarbeid te verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin;
- de werknemer die zich verbindt tegen loon onder het gezag van de werkgever, hoofd- of handarbeid uit te voeren binnen het onroerend goed, binnenshuis of buiten het huis, voor de privébehoeften van de werkgever of zijn gezin.

Bedrag van de vermindering

Een doelgroepvermindering **G7** wordt toegekend gedurende de volledige duur van de tewerkstelling.

Wanneer de arbeidsovereenkomst van deze werknemer een einde neemt, blijft de vermindering behouden indien, binnen de 3 maanden na het einde van de overeenkomst, de werkgever een andere werknemer in de hoedanigheid van huispersoneel aanwerft die de genoemde voorwaarden vervult.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten. De werkgever moet kunnen aantonen dat de werknemer waarvoor de vermindering wordt gevraagd beantwoordt aan de voorwaarden.

Bijkomende informatie - aangifte vermindering voor huispersoneel

Vanaf 1/2014 wordt de specifieke doelgroepvermindering voor de eerste aanwerving van huispersoneel aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende gegevens:

Vermindering	Forfait/Bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Doelgroep huispersoneel	G7 (saldo van basisbijdragen)	Volledige duur van de tewerkstelling van de eerste werknemer	4200	/	ja

Bij aangifte via de webtoepassing wordt de vermindering 4200 automatisch berekend als ze

wordt aangeduid.

De doelgroepvermindering voor huispersoneel is cumuleerbaar met de structurele vermindering.

Onthaalouders

Vanaf 1 januari 2014 wordt de vermindering voor de tewerkstelling van onthaalouders die sinds 2003 bestond, geïntegreerd als doelgroepvermindering in het systeem van de geharmoniseerde verminderingen.

Betrokken werkgevers

Het zijn de erkende opvangdiensten waarbij de onthaalouders aangesloten zijn.

Betrokken werknemers

Het gaat om natuurlijke personen die instaan voor de opvang van kinderen in een woning voor de opvang in gezinsverband en die aangesloten zijn bij een dienst waarmee ze niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

Bedrag van de vermindering

Een doelgroepvermindering **G₁₁** wordt toegekend voor onthaalouders gedurende de volledige duur van de tewerkstelling.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.



Bijkomende informatie - aangifte van de vermindering voor onthaalouders

Vanaf 1/2014 wordt de specifieke vermindering voor onthaalouders aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende gegevens:

Vermindering	Forfait/bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Doelgroep onthaalouders	G11 (770 €)	Volledige duur van de tewerkstelling	4400	/	ja

Bij aangifte via de webtoepassing wordt de vermindering 4400 automatisch berekend als ze wordt aangeduid.

De doelgroepvermindering voor onthaalouders is cumuleerbaar met de Sociale Maribel.

Kunstenaars

Vanaf 1 januari 2014 wordt de vermindering voor de tewerkstelling van kunstenaars die sinds 2003 bestond, geïntegreerd als doelgroepvermindering in het systeem van de geharmoniseerde verminderingen.

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers, zowel van de privésector als van de openbare sector komen in aanmerking voor de vermindering.

Betrokken werknemers

Zowel de kunstenaars die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, als de kunstenaars die, zonder door een arbeidsovereenkomst te zijn verbonden, tegen betaling van een loon artistieke prestaties leveren en/of in opdracht artistieke werken produceren, komen voor de vermindering in aanmerking. Voor statutaire kunstenaars tewerkgesteld in de openbare sector, is de vermindering dus niet van toepassing.

Onder artistieke prestaties wordt verstaan de creatie en/of uitvoering of interpretatie van artistieke oeuvres in de audiovisuele sector, in de beeldende kunsten, in de muziek, de literatuur, het spektakel, het theater en de choreografie.

Het refertekwartaalloon van de kunstenaar bedraagt minstens 3 maal het GGMMI geldig voor de 1^{ste} maand van het kwartaal. Voor het 1^{ste} kwartaal 2014 bedraagt deze ondergrens dus 4.505,46 EUR.

Bedrag van de vermindering

Een vermindering **G₁₂** wordt toegekend gedurende de volledige duur van de tewerkstelling. De doelgroepvermindering **P_g** mag voor een kunstenaar nooit meer bedragen dan 517,00 EUR per kwartaal per tewerkstellingslijn. Het betreft een aftopping van het absolute verminderingsbedrag, na het in rekening brengen van de prestatiebreuk en de multiplicatiefactor. Via deze techniek zal bij onvolledige prestaties de vermindering sneller stijgen bij toename van de prestaties, maar slechts tot een absoluut verminderingsbedrag.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Bijkomende informatie - aangifte van de vermindering voor artiesten

Vanaf 1/2014 wordt de specifieke doelgroepvermindering voor artiesten aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende gegevens:

Vermindering	Forfait/bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Doelgroep Artiesten	G12 (726,50€) geplafonneerd op 517€	Volledige duur van tewerkstelling	4300	/	ja

Bij aangifte via de webtoepassing wordt de vermindering 4300 automatisch berekend als ze wordt aangeduid.

De doelgroepvermindering artiest kan gecumuleerd worden met de structurele vermindering en de Sociale Maribel.

Verminderings van de werknemersbijdragen

Werkbonus

Vanaf 1 januari 2000 is een systeem van vermindering van de **werknemers**bijdragen van kracht, dat tot doel heeft werknemers met een laag loon een hoger nettoloon te garanderen, zonder daarbij het brutoloon te verhogen. Vanaf 1 januari 2005 loopt deze werknemersbijdragevermindering voort onder de benaming 'Werkbonus'.

Toepassingsgebied

1. Betrokken werknemers

Het gaat om de werknemers van de privésector en van de openbare sector die een werknemersbijdrage van 13,07 % verschuldigd zijn. Voor de privésector komen dus onder andere niet in aanmerking:

- de geneesheren in opleiding tot specialist;
- de leerlingen, stagiairs en de andere jongeren tijdens de periode van gedeeltelijke onderwerping aan de sociale zekerheid (periode die eindigt op 31 december van het kalenderjaar waarin ze 18 jaar worden).

De meeste statutaire personeelsleden van de openbare sector komen evenmin voor de vermindering in aanmerking.

Komen eveneens niet in aanmerking, de sportbeoefenaars waarvan de berekeningsbasis van de socialezekerheidsbijdragen beperkt is tot het forfait voor betaalde sportbeoefenaars.

2. Praktische toepassing van de vermindering

De vermindering bestaat uit een forfaitair bedrag dat geleidelijk vermindert naarmate het loon hoger wordt. De werkgever brengt het bedrag in mindering van de normale werknemersbijdragen (13,07% van het brutoloon) bij de betaling van het loon. De werkbonus compenseert de volledige werknemersbijdrage voor een referteloon tot ongeveer 1.400,00 EUR bruto per maand.

Indien het loon wordt betaald volgens een andere periodiciteit dan de maandelijkse (per week, per twee weken, per vier weken,...) berekent de werkgever de vermindering bij de laatste betaling die op de kalendermaand betrekking heeft. In dat geval is de berekening gebaseerd op de dagen en de lonen die op die kalendermaand betrekking hebben en moet het uitbetaalde bedrag en de ermee samenhangende periode opgesplitst worden per kalendermaand.

Voor werknemers die binnen de maand met opeenvolgende overeenkomsten werken, wordt het verminderingsbedrag verrekend aan het einde van iedere overeenkomst of bij iedere betaling die betrekking heeft op die overeenkomsten.

Berekening van de vermindering

Men berekent de vermindering voor iedere werknemer apart. Deze berekening omvat drie stappen.

- Eerst bepaalt men het **refertemaandloon** van de werknemer.
- Op basis van dat refertemaandloon bepaalt men het **basisbedrag van de vermindering**.
- Ten slotte stelt men het **verminderingsbedrag** vast door het basisbedrag te corrigeren bij onvolledige prestaties en bij deeltijdse werknemers.

Vaststelling van het refertemaandloon (S)

Het refertemaandloon (S) kunt u rechtstreeks afleiden uit het brutoloon van de werknemer dat op de kalendermaand betrekking heeft (W). Hierbij houdt u geen rekening met:

- vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomsten (looncode 3) en de erdoor gedekte dagen;
- vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn in de zin van de arbeidswetgeving (looncode 6);
- de eindejaarspremie tot beloop van het bedrag van het refertemaandloon (S) dat in aanmerking wordt genomen om de vermindering te berekenen voor de maand waarin die eindejaarspremie normaal wordt uitbetaald
- het enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald door de werkgever aan zijn (ex-)werknemer.

Bij het bepalen van het refertemaandloon (S) van een werknemer aan wie een gedeelte van het vakantiegeld dat overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen vervroegd werd uitbetaald, wordt rekening gehouden met het gedeelte van het vertrekvakantiegeld dat de werkgever in mindering brengt van het uit te betalen loon. Bekijk de voorbeelden.

Zowel voor arbeiders als voor bedienden berekent men het refertemaandloon op basis van de aangegeven brutolonen aan 100%.

a) Definities

Onder een voltijdse werknemer met volledige prestaties wordt verstaan de werknemer voor wie $J = D$, waarbij:

- J = het aantal dagen van de werknemer aangegeven met de prestatiecodes 1,3,4, 5 en 20.
- D = het maximum aantal dagen prestaties voor de betrokken maand in het betrokken arbeidsstelsel.

Onder een voltijdse werknemer met onvolledige prestaties wordt verstaan de werknemer voor wie J kleiner is dan D .

Voor voltijds tewerkgestelde werknemers met volledige prestaties geldt:

$$S = W$$

Voor voltijds tewerkgestelde werknemers met onvolledige prestaties geldt:

$$S = (W/J) \times D$$

De breuk W/J wordt afgerond naar de dichtstbijzijnde eurocent (0,005 EUR wordt 0,01 EUR)

Voor deeltijdse werknemers geldt:

$$S = (W/H) \times U$$

De breuk W/H wordt afgerond naar de dichtstbijzijnde eurocent (0,005 EUR wordt 0,01 EUR)

Waarbij:

- H = het aantal aangegeven uren met de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20;
- U = het aantal uren op maandbasis dat overeenstemt met D .

Deze berekening geldt zowel voor:

- werknemers die uitsluitend deeltijdse prestaties leveren;
- werknemers die in de loop van de maand bij de werkgever voltijds en deeltijds werken;
- voltijdse werknemers die met uren moeten worden aangegeven. Het betreft werknemers met gedeeltelijke werkhervatting na ziekte of (arbeids)ongeval, met al dan niet gedeeltelijke (gereguleerde) onderbreking van de loopbaan, met h alftijds bruggpensioen, werknemers bij tussenpozen (uitzendkrachten, tijdelijke arbeid, thuisarbeid), werknemers met gelimiteerde prestaties (met een contract van korte duur en voor een tewerkstelling die per dag niet de gewoonlijke dagduur bereikt), seizoenarbeiders en werknemers bezoldigd met dienstencheques.

b) Opmerkingen

- Voor werknemers tewerkgesteld bij een beperkte groep van werkgevers die vóór 1 oktober 2001 de arbeidsduur verminderden of de vierdagenweek invoerden en van wie de werknemers een tussenkomst krijgen om het loonverlies gedeeltelijk te compenseren (looncode 5), wordt S forfaitair verminderd met 80,57 EUR per maand. Het handelt hier om werknemers die in aanmerking komen voor een doelgroepvermindering op basis van artikel 367, 369 of 370 van de Programmawet van 24 december 2002.
- Voor voltijdse werknemers die in de loop van de maand in verschillende arbeidsregelingen werken moet u, uitsluitend voor de toepassing van deze vermindering, alle prestaties omrekenen naar één van de regimes.

Berekening van het basisbedrag van de vermindering (R)

Het basisbedrag van de vermindering (R) wordt vastgesteld in functie van de hoogte van het refertemaandloon (S).

Loonschijven en verminderingsbedragen die gelden vanaf 1 augustus 2015:

Bedienden (*)

S (refertemaandloon aan 100% in EUR)	R (basisbedrag in EUR)
$\leq 1.546,87$ $> 1.546,87$ en $\leq 2.413,00$ $> 2.413,00$	$189,98$ $189,98 - (0,2193 \times (S - 1.546,87))$ 0

Arbeiders (**)

S (refertemaandloon aan 100% in EUR)	R (basisbedrag in EUR)
$\leq 1.546,87$ $> 1.546,87$ en $\leq 2.413,00$ $> 2.413,00$	$205,18$ $205,18 - (0,2369 \times (S - 1.546,87))$ 0

(*) Onder 'Bedienden' moet worden verstaan: de werknemers die moeten worden aangegeven aan 100 %, dus ook bijvoorbeeld arbeiders in de openbare sector.

(**) Onder 'Arbeiders' moet worden verstaan: de werknemers die moeten worden aangegeven aan 108 %, dus ook bijvoorbeeld kunstenaars.

R wordt rekenkundig afgerond op de dichtstbijzijnde eenheid (Eurocent).

Vaststelling van het verminderingsbedrag (P)

Voor voltijdse werknemers met volledige prestaties geldt:

$$(P) = R$$

Voor voltijdse werknemers met onvolledige prestaties en voor deeltijdse werknemers, wordt het verminderingsbedrag vastgesteld in functie van de prestaties van de werknemer tijdens de maand.

Voor voltijdse werknemers met onvolledige prestaties geldt:

$$P = (J/D) \times R$$

De breuk J/D wordt afgerond op twee decimalen (0,005 wordt 0,01) en het resultaat van die breuk mag nooit groter zijn dan 1.

Voor deeltijdse werknemers geldt:

$$P = (H/U) \times R$$

De breuk H/U wordt afgerond op twee decimalen (0,005 wordt 0,01) en het resultaat van die breuk mag nooit groter zijn dan 1.

Per werknemer mag het totaal van de vermindering niet meer bedragen dan per kalenderjaar vanaf .

Voorgaande jaren

- 929,60 EUR voor het jaar 2000;
- 981,66 EUR per kalenderjaar voor de jaren 2001 en 2002;
- 1.140,00 EUR per kalenderjaar voor de jaren 2003 en 2004;
- 1.440,00 EUR per kalenderjaar vanaf 2005;
- 1.680,00 EUR per kalenderjaar vanaf 2006;
- 1.707,00 EUR per kalenderjaar vanaf 2007;
- 1.812,00 EUR per kalenderjaar vanaf 2008;
- 2.100,00 EUR per kalenderjaar vanaf 2009;
- 2.181,00 EUR per kalenderjaar vanaf 2013;
- 2.207,64 EUR per kalenderjaar vanaf 2014.

Wanneer een werknemer vakantie neemt die gedekt wordt door enkel vertrekvakantiegeld, is het mogelijk dat de werknemersbijdrage niet volstaat om de werkbonus volledig in rekening te brengen. De werkgever mag dan het resterende deel van de werkbonus aftrekken van de werknemersbijdrage van de volgende maand. Dit kan echter enkel binnen hetzelfde kwartaal.

Voorbeelden

De onderstaande voorbeelden zijn gebaseerd op de cijfers die gelden vanaf 1 juni 2001.

Voorbeeld 1:

Voor een bepaalde maand heeft een **bediende** een brutoloon van **1.050,00 EUR**. Die maand telt normaal 22 prestatiedagen. Hij wordt aangegeven met 19 dagen gewaarborgd

maandloon (code 1), en drie niet door de werkgever betaalde ziekte-dagen (code 50). Zijn referentemaandloon (S) is **1.215,72 EUR**, nl. 55,26 EUR (=1.050,00/19 afgerond op twee decimalen) vermenigvuldigd met 22.

Het basisbedrag van de vermindering (R) is **56,41 EUR**, nl. 81,80 - (0,3732 x (1.215,72 - 1.147,70)).

Het verminderingsbedrag (P) is **48,51 EUR**, nl. 0,86 (=19/22 afgerond op twee decimalen) x 56,41. Dit betekent dat de werkgever bij de loonbetaling niet 137,24 EUR (=13,07% van 1.050) werknemersbijdrage inhoudt, maar 88,73 EUR (= 137,24 - 48,51).

Voorbeeld 2:

Voor een bepaalde maand heeft een **arbeider** een brutoloon van **745,00 EUR** (aan 100%). Tijdens die maand, die normaal 22 prestatiedagen telt, heeft hij 15 dagen normale werkelijke arbeid (code 1) en 7 wettelijke vakantiedagen (code 2).

Zijn referentemaandloon (S) is **1.092,74 EUR**, nl. 49,67 (=745,00/15) vermenigvuldigd met 22.

Het basisbedrag van de vermindering (R) is **88,35 EUR** (zijn referenteloon is kleiner dan 1.147,70 EUR).

Het verminderingsbedrag (P) is **60,08 EUR**, nl. 0,68 (=15/22 afgerond op twee decimalen) x 88,35. Dit betekent dat de werkgever bij de loonbetaling niet 105,16 EUR, nl. 13,07% van 804,60 (= 745 + 8%) werknemersbijdrage inhoudt, maar 45,08 EUR (= 105,16 - 60,08).

Te vervullen formaliteiten

In de technische bibliotheek (techlib) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#dmfa) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#dmfa) vindt u tevens een downloadbaar programma (macro) waarmee u deze vermindering kunt berekenen.

Vermindering van de werknemersbijdragen - herstructurering

Van 1 juli 2004 is een systeem van vermindering van de werknemersbijdragen van kracht, dat tot doel heeft werknemers die ontslagen zijn als gevolg van een herstructurering, een financiële stimulans te geven wanneer ze terug werk vinden, door hen voor een bepaalde periode een groter nettoloon te garanderen, zonder daarbij het brutoloon te verhogen. Deze maatregel kadert, samen met de doelgroepvermindering herstructurering, in de bevordering van de wedertewerkstelling van ingevolge herstructurering ontslagen werknemers.

De economische herstellwet van 27 maart 2009 die een bijwerking van de wettelijke bepalingen omtrent herstructureringen voor ogen heeft om tegemoet te komen aan de recente evoluties, omschrijft "werknemer ontslagen in het kader van de herstructurering" als:

- op het moment van de aankondiging van het collectief ontslag werkzaam bij de werkgever in herstructurering in de onderneming waarvoor een collectief ontslag werd aangekondigd
- en ontslagen gedurende de periode van herstructurering

Hierbij wordt met **ontslag** gelijkgesteld (indien de werknemer minstens 1 jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft bij de werkgever/gebruiker in herstructurering):

- het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ingevolge de herstructurering
- het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor interim-arbeid ingevolge de herstructurering

Dit heeft als gevolg dat de ondersteunende maatregelen niet beperkt blijven tot de werknemers die in dit kader ontslagen worden, maar uitgebreid worden tot de werknemers die geen nieuw contract krijgen, in extremis ook tot uitzendkrachten die bij de onderneming in herstructurering actief waren als uitzendkracht. Dit wordt verder uitgewerkt in het koninklijk besluit van 22 april 2009.

Als onderdeel van de maatregelen om de impact van de crisis op de tewerkstelling tegen te gaan, werd de toepassing van deze werknemersbijdragevermindering tijdelijk uitgebreid naar de werknemers die als gevolg van een faillissement, sluiting of vereffening van de onderneming ontslagen worden gedurende de periode van 1 juli 2009 tot en met 31 januari 2011.

Deze uitbreiding wordt voor onbepaalde duur opnieuw ingevoerd voor de werknemers die vanaf 1 juli 2011 ontslagen worden als gevolg van een faillissement, vereffening of sluiting.

Betrokken werknemers

Het gaat om de werknemers van de privésector en van de openbare sector die een werknemersbijdrage van 13,07 % verschuldigd zijn. Enkel de nieuwe werknemers die een geldige 'verminderskaart herstructureren' kunnen voorleggen komen in aanmerking. Een nieuwe tewerkstelling bij de onderneming in herstructurering zelf of bij een onderneming die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid, geeft geen recht op de toepassing van deze vermindering.

Uitzendkrachten die opnieuw tewerkgesteld worden door hetzelfde uitzendkantoor (dat hun feitelijke werkgever is) waarmee ze verbonden waren voor hun tewerkstelling bij de onderneming in herstructurering, komen ook in aanmerking als:

- ze terug in dienst worden genomen voor een tewerkstelling bij een andere gebruiker dan de onderneming in herstructurering zelf of een onderneming die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de onderneming in herstructurering,
- ze een geldige herstructureringskaart hebben voor een collectief ontslag dat ten vroegste op 7 april 2009 werd aangekondigd.

De werknemer heeft recht op deze werknemersbijdragevermindering als zijn refertemaandloon volgende loongrenzen niet overstijgt (grensbedragen vanaf 1 januari 2014):

- indien de werknemer op moment van indiensttreding jonger is dan 30 jaar: 1.853,50 EUR;
- indien de werknemer op het moment van indiensttreding minstens 30 jaar is: 4.467,02 EUR.

Bedrag van de vermindering

De vermindering bestaat uit een forfaitair bedrag van 133,33 EUR per maand (133,33 EUR x 1,08 voor de arbeiders aangegeven aan 108 %) en geldt enkel vanaf de 1^{ste} tewerkstelling tijdens de geldigheid van de 'verminderingskaart herstructureringen' tot op het einde van het 2^{de} kwartaal volgend op het kwartaal van de allereerste tewerkstelling, wat dus maximaal 3 kwartalen is. De werkgever brengt het bedrag in mindering van de nor male werknemersbijdragen (13,07% van het brutoloon) bij de betaling van het loon.

De som van de werknemersbijdragevermindering lage lonen en herstructurering samen, mag de verschuldigde persoonlijke socialezekerheidsbijdragen niet overschrijden. Indien de som van de verminderingen groter is dan de verschuldigde persoonlijke bijdragen, wordt eerst de vermindering herstructurering beperkt.

Het verminderingsbedrag wordt geproratiseerd in functie van de prestaties van de werknemer tijdens de maand:

Voltijdse werknemers met volledige prestaties	133,33 EUR
Voltijdse werknemers met onvolledige prestaties	J/D x 133,33 EUR
Deeltijdse werknemers en met deeltijds gelijkgestelden	H/U x 133,33 EUR

Waarbij:

- J = het aantal dagen van de werknemer aangegeven met de prestatiecodes 1,3,4, 5 en 20;
- D = het maximum aantal dagen prestaties voor de betrokken maand in het betrokken arbeidsstelsel;
- H = het aantal aangegeven uren met de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20;
- U = het aantal uren op maandbasis dat overeenstemt met D.

De breuken J/D en H/U worden afgerond op twee decimalen (0,005 wordt 0,01) en het resultaat van die breuken mag nooit groter zijn dan 1.

Worden voor de berekening van de vermindering met deeltijdsen gelijkgesteld:

- werknemers die in de loop van de maand bij de werkgever voltijds en deel tijd s werken;
- voltijdse werknemers die met uren moeten worden aangegeven; het betreft werknemers met gedeeltelijke werkhervatting na ziekte of (arbeids)ongeval, met al dan niet gedeeltelijke (gereguleerde) onderbreking van de loopbaan, met halftijds brugpensioen, werknemers bij tussenpozen (uitzendkrachten, tijdelijke arbeid, thuisarbeid), werknemers met gelimiteerde prestaties (met een contract van korte duur en voor een tewerkstelling die per dag niet de gewoonlijke dagduur bereikt), seizoenarbeiders en werknemers bezoldigd met dienstencheques.

Indien het loon wordt betaald volgens een andere periodiciteit dan de maandelijkse (per week, per twee weken, per vier weken,...) berekent de werkgever de vermindering bij de laatste

betaling die op de kalendermaand betrekking heeft. In dat geval is de berekening gebaseerd op de dagen en de lonen die op die kalendermaand betrekking hebben.

Voor werknemers die binnen de maand met opeenvolgende overeenkomsten werken, wordt het verminderingsbedrag verrekend aan het einde van iedere overeenkomst of bij iedere betaling die betrekking heeft op die overeenkomsten.

Voor voltijdse werknemers die in de loop van de maand in verschillende arbeidsregelingen werken moet u, uitsluitend voor de toepassing van deze vermindering, alle prestaties omrekenen naar één van de regimes.

Te vervullen formaliteiten

De RVA reikt spontaan een 'verminderingskaart herstructureringen' uit aan de werknemers die ontslagen werden in het kader van een herstructurering en die zich inschrijven bij de tewerkstellingscel. De 'verminderingskaart herstructureringen' heeft een geldigheidsduur die begint op de datum van afkondiging van het collectief ontslag en eindigt na afloop van 12 maanden (gerekend van datum tot datum) die volgen op de datum van de inschrijving bij de tewerkstellingscel.

Aan werknemers die vanaf 1 juli 2011 ontslagen werden als gevolg van een faillissement, sluiting of vereffening en hun aanvraag voor een werkloosheidsuitkering indienen of hun C4 bij de RVA voorleggen, reikt de RVA eveneens spontaan een 'verminderingskaart herstructureringen' uit met een geldigheidsduur die begint op de datum van verbreking van de arbeidsovereenkomst en eindigt na afloop van 6 maanden (gerekend van datum tot datum).

Vanaf 1 juli 2009 reikte het werkloosheidsbureau van de RVA dat een aanvraag om een werkloosheidsuitkering ontving, ook al een 'verminderingskaart herstructureringen' uit aan de werknemers die ontslagen werden als gevolg van een faillissement, vereffening of sluiting tijdens de periode van 1 juli 2009 tot en met 31 januari 2011.

Iedere werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering kan slechts éénmaal een 'verminderingskaart herstructureringen' krijgen. De werknemer kan echter steeds een kopie van deze 'verminderingskaart herstructureringen' vragen als hij gedurende de geldigheidsperiode van werkgever zou veranderen. De RVA bezorgt de RSZ de nodige gegevens betreffende identificatie van de werknemer en geldigheidsduur van de kaart.

Andere verminderingen van de werkgeversbijdragen

De non-profitsector

Het koninklijk besluit van 22 september 1989 tot bevordering van de tewerkstelling in de

non-profitsector, verleent in de vorm van een bijdragevermindering een financiële tegemoetkoming aan de werkgevers van de non-profitsector die zich verbinden daadwerkelijk deel te nemen aan de bevordering van de werkgelegenheid van risicogroepen.

Betrokken werkgevers

Het zijn de betoelaagde instellingen en diensten voor gehandicapte personen ten laste van het Fonds voor medische, sociale en pedagogische zorg voor gehandicapten of zijn rechtsoptvolgers, voor zover zij hun activiteit zonder winstoogmerk uitoefenen.

Zijn uitgesloten:

- de werkgevers uit de overheidssector;
- de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen waaronder de universiteiten;
- de diensten voor school- en beroepsoriëntering en de vrije psycho-medico-sociale centra.

De betrokken instellingen moeten een collectieve arbeidsovereenkomst naleven, afgesloten voor alle instellingen die vallen onder de bevoegdheid van hetzelfde paritair comité. Deze voorwaarde geldt ook voor de instellingen die niet onder de bevoegdheid van enig paritair comité vallen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet de bepalingen omvatten die zijn voorgeschreven bij artikel 2, §2, van het koninklijk besluit van 22 september 1989 tot bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector.

Ze moet afgesloten zijn overeenkomstig de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en bovendien goedgekeurd zijn door de federale Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

Bedrag van de tegemoetkoming

De tegemoetkoming bedraagt 2 % van de loonmassa van de werknemers (voor de werkliden aan 108 %) van elk jaar waarin de overeenkomst wordt toegepast, verhoogd met de werkgeversbijdragen. Vanaf de tegemoetkoming voor het jaar 1998, zijn de tegemoetkomingen maximaal gelijk aan deze voor het jaar 1997.

Voor deze verhoging gelden als werkgeversbijdragen:

- de patronale basisbijdrage na vermindering met de niet-toepasselijke regelingen;
- de bijzondere bijdrage van 1,60 %, verschuldigd door de werkgevers die tijdens de periode 4^{de} kwartaal (kalenderjaar - 2) en 1^{ste} tot en met 3^{de} kwartaal (kalenderjaar - 1) minstens 10 werknemers tewerkstelden;
- de bijdrage jaarlijkse vakantie voor arbeiders, zowel de driemaandelijks verschuldigde bijdrage als de jaarlijkse bijdrage van 10,27%;
- .

In de mate waarin de collectieve overeenkomst niet wordt nageleefd, vermindert de tegemoetkoming proportioneel voor de betrokken maanden

De RSZ berekent deze vermindering overeenkomstig de bepalingen van het ministerieel besluit van 8 november 1990 tot uitvoering van artikel 4, alinea 3, van het koninklijk besluit van 22 september 1989 tot bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector.

Te vervullen formaliteiten

De betrokken instellingen dienen bij de RSZ schriftelijk een aanvraag in. Bij deze aanvraag voegen zij een attest afgeleverd door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel, overeenkomstig artikel 1, §2, van het ministerieel besluit van 8 november 1990 tot uitvoering van het artikel 4, §3, van het koninklijk besluit van 22 september 1989.

De RSZ zal het bedrag van de tegemoetkoming berekenen, na ontvangst van het attest waaruit blijkt in welke mate de collectieve arbeidsovereenkomst werd nageleefd.

Voorzover de RSZ in het bezit is van het attest, wordt het bedrag van de tegemoetkoming aan de betrokken instellingen meegedeeld binnen de twee maanden na ontvangst van de aanvraag. De RSZ verduidelijkt de begunstigden hoe zij het bedrag van de tegemoetkoming kunnen verrekenen.

Gesubsidieerde contractuelen

De Programmawet van 30 december 1988 kent aan bepaalde werkgevers die gesubsidieerde contractuelen tewerkstellen onder welbepaalde voorwaarden, een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid toe in hoofde van deze werknemers.

Vanaf 1 januari 2014 wordt de vermindering gesco's geïntegreerd als doelgroepvermindering in het systeem van de geharmoniseerde verminderingen.

Herverdeling van de arbeid in de openbare sector

De wet van 19 juli 2012 betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector verleent, ten vroegste vanaf 1 oktober 2012, een bijdragevermindering aan de werkgevers uit de openbare sector die contractuelen in dienst nemen ter vervanging van werknemers die hun prestaties met 1/5^{de} verminderen overeenkomstig deze wet.

Vanaf 1 januari 2014 wordt de vermindering voor de contractuele vervangers geïntegreerd als doelgroepvermindering in het systeem van de geharmoniseerde

verminderingen.

KB 499

Het koninklijk besluit nr. 499 organiseert een sociaal statuut voor kansarme jongeren in bepaalde VZW's, en kent een vermindering van de werkgeversbijdragen toe.

De bijdragevermindering voor deze kansarme jongeren werd geschrapt. In de praktijk heeft dit geen impact omdat zij niet onderworpen werden op basis van hun geringe inkomsten zoals voorzien in het KB 499.

KB 483

Het Koninklijk besluit nr. 483 voert een vermindering van werkgeversbijdragen in voor de aanwerving van een eerste werknemer in de hoedanigheid van huispersoneel.

Vanaf 1 januari 2014 wordt de vermindering KB483 geïntegreerd als doelgroepvermindering huispersoneel in het systeem van de geharmoniseerde verminderingen.

Bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector (sociale maribel)

Een koninklijk besluit van 18 juli 2002 regelt een nieuw systeem van bijdragevermindering, hoofdzakelijk voor de non-profitsector. De betrokken sector heeft recht op een forfaitaire vermindering voor iedere werknemer die tijdens het kwartaal ten minste 50 % presteert (33 % vanaf 1 juli 2004 voor de sector van de beschutte werkplaatsen, 22 % vóór die datum) van het aantal arbeidsdagen of arbeidsuren van een voltijdse betrekking. Het is dus geen bijdragevermindering op het niveau van de werkgever, maar wel op het niveau van de sector waarin de werkgever actief is. De bedragen die door deze maatregel vrijgemaakt worden binnen een bepaalde sector, worden aangewend om bijkomende tewerkstelling in de sector te subsidiëren.

Het bedrag van de vermindering wordt door de RSZ zelf berekend en ingehouden bij de betrokken werkgevers en vervolgens doorgestort aan de daartoe opgerichte sociale fondsen. De werkgever moet evenwel rekening houden met deze inhouding sociale maribel om het maximumbedrag aan bijdragen te bepalen dat nog in aanmerking komt voor eventuele andere verminderingen die hij kan toepassen.

De onderstaande tekst is algemeen opgevat en behandelt alleen de invloed van de vermindering op de RSZ-aangifte. Precieze inlichtingen over het systeem van de sociale maribel, krijgt u bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=339>) (<http://www.werk.belgie.be>)

Betrokken werkgevers

De maatregel betreft werkgevers die voor hun aangegeven werknemers ressorteren onder de volgende paritaire comités:

- Paritair Comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp (318);
- Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (318.01);
- Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap (318.02);
- Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten (319);
- Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01);
- Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (319.02);
- Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen (327), met uitzondering van de sociale werkplaatsen;
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap (327.01), met uitzondering van de sociale werkplaatsen;
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap (327.02);
- Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap (327.03);
- Paritair Comité voor de socio-culturele sector (329);
- Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap (329.01);
- Paritair subcomité voor de federale en bicommunautaire socio-culturele organisaties (329.03);
- Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waals Gewest (329.02);
- Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten (330), met uitzondering van de werkgevers die onder de omschrijving van het paritair subcomité voor de tandprothese vallen;
- Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector (331);
- Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector (332).

Het toepassingsgebied van de maatregel omvat ook enkele werkgevers die behoren tot de openbare sector.

Betrokken werknemers

Voor de privésector komen enkel de werknemers die onder alle regelingen vallen, in

aanmerking voor de inhouding sociale maribel.

De werkgever moet rekening houden met een inhouding voor iedere werknemer die in het kwartaal ten minste 50 % van het aantal arbeidsdagen of arbeidsuren presteert, voorzien in de betreffende sector voor een voltijdse betrekking.

Aan deze voorwaarde is geacht voldaan te zijn indien de prestatiebreuk μ (glob) van de werknemer ten minste 0,49 bedraagt. Het bepalen van μ (glob) gebeurt op dezelfde manier als bij de berekening van de geharmoniseerde vermindering 2004.

In afwijking hierop is voor de sector der beschutte werkplaatsen vanaf 1 juli 2004 een minimum van 33 % vereist. Vóór deze datum volstond een tewerkstelling van 22 %.

Bedrag van de vermindering

Vanaf 1 januari 2014 wordt de forfaitaire inhouding sociale maribel verhoogd naar 395,45 EUR per rechtgevende werknemer. Voor volgende werkgevers wordt een verhoogde inning voorzien ter financiering van verpleegkundigen in de spoeddiensten en diensten intensieve zorg:

- 398,83 EUR per rechtgevende werknemer voor de werkgevers van paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten (330.xx), met uitzondering van de werkgevers die onder de omschrijving van het paritaire subcomité voor de tandprothese vallen (330.03)
- 397,13 EUR per rechtgevende werknemer voor de werkgevers die vallen onder het fonds sociale maribel van de overheidssector.

Vroegere forfaits

Vanaf 1 januari 2007 bedraagt de inhouding bij de betrokken werkgevers 365,00 EUR per rechtgevende werknemer.

Vanaf 1 januari 2010 bedraagt de inhouding bij de betrokken werkgevers 375,94 EUR per rechtgevende werknemer.

Vanaf 1 januari 2011 bedraagt de inhouding bij de betrokken werkgevers 387,83 EUR per rechtgevende werknemer.

Nazicht van het effect op de bijkomende tewerkstelling

De opbrengst van de sociale maribel moet worden omgezet in bijkomende tewerkstelling en verhoging van het arbeidsvolume. Voor precieze inlichtingen over de manier waarop zal worden nagezien of aan deze voorwaarde is voldaan, kunt u zich wenden tot de FOD

Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=339>) (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=339>).

Te vervullen formaliteiten

De werkgevers moeten niets in hun aangifte vermelden. De RSZ berekent zelf het bedrag van de vermindering.

De werkgevers die behoren tot het paritair comité 330 (gezondheidsinrichtingen en diensten), 331 (Vlaamse welzijns- en gezondheidssector) en 332 (Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector) moeten bij het invullen van hun aangifte verplicht een verdere onderverdeling gebruiken (desgevallend tot op het niveau onder het Paritair Subcomité).

Toegelaten cumulaties

Per werknemer die het recht opent op de sociale maribel, moet het totaal bedrag van werkgeversbijdragen dat voor de andere verminderingen beschikbaar is, vooraf verminderd worden met het forfaitaire bedrag van de sociale maribel van 395,45 EUR (respectievelijk 398,83 EUR en 397,13 EUR). In afwijking daarvan moet voor de werknemers van een beschutte werkplaats bij de berekening van de werkgeversbijdragen die in aanmerking komen voor de andere verminderingen GEEN rekening gehouden worden met dit forfaitaire bedrag.

Indien er meerdere tewerkstellingslijnen zijn en de prestaties van één van de tewerkstellingslijnen onder het toepassingsgebied van de sociale maribel vallen, wordt het bedrag van de sociale maribel verdeeld rekening houdend met het relatieve aandeel van de prestaties van een bepaalde tewerkstellinglijn in het geheel van de prestaties voor dat kwartaal, gebruik makend van de prestatiebreuken (μ / μ (glob)) en dit ook voor de tewerkstellingslijnen waarvoor de prestaties niet onder het toepassingsveld van de sociale maribel vallen.

De vermindering van de sociale maribel is niet cumuleerbaar met:

- de doelgroepvermindering 'langdurig werkzoekenden';
- de overgangsmaatregelen 'langdurig werkzoekenden' (overgangsmaatregelen banenplan voor werkzoekenden, activaplan, herinschakeling van moeilijk te plaatsen werklozen, inschakelingsprojecten);
- de doelgroepvermindering gesubsidieerde contractuelen;
- de doelgroepvermindering vervangers openbare sector.

De opgesomde verminderingen kunnen dus integraal worden toegepast, zonder voorafgaandelijk het bedrag van de sociale maribel in mindering te brengen. Indien er meerdere tewerkstellingslijnen zijn en voor een tewerkstellinglijn één van de opgesomde verminderingen wordt toegepast, moet er voor geen van de tewerkstellingslijnen voor deze werknemer rekening gehouden worden met de inhouding sociale maribel.

Wetenschappelijk onderzoek

Sedert 1996 bestaat er een systeem van bijdragevermindering waardoor bepaalde werkgevers voor iedere bijkomende netto-aanwerving voor activiteiten van wetenschappelijk onderzoek, recht hebben op een vrijstelling van werkgeversbijdragen voor zover zij de overeenkomst toepassen die zij gesloten hebben met de minister tot wiens bevoegdheid Wetenschapsbeleid behoort en met de minister tot wiens bevoegdheid Sociale Zaken behoort.

Deze overeenkomsten konden enkel aangegaan worden voor maximaal twee jaar, telkens

verlengbaar voor maximaal dezelfde periode. De originele overeenkomst moest afgesloten zijn uiterlijk op 31 december 1997. De reglementering voorzag tevens dat de overeenkomst of haar verlengingen geen uitwerking konden hebben na 31 december 2003. Door het koninklijke besluit van 24 januari 2007 wordt 2003 retroactief vervangen door 2006.

Artikel 192 van de Programmawet van 27 december 2006 (BS van 28 december 2006) schrapt vanaf 1 januari 2007 de bepaling dat de overeenkomst of haar verlengingen geen uitwerking kunnen hebben na 31 december 2003.

Betrokken werkgevers

Het zijn:

- de universiteiten en ermee gelijkgestelde onderwijsinrichtingen;
- de wetenschappelijke inrichtingen beheerd door de federale Staat, de Gemeenschappen of de Gewesten of, wat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreft, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie;
- de inrichtingen of instellingen erkend of gesubsidieerd door de federale Staat, de Gemeenschappen of de Gewesten of, wat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreft, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

Betrokken werknemers

Het zijn de werknemers aangeworven in het kader van een overeenkomst afgesloten met de federale Ministers van Sociale Zaken en van Wetenschapsbeleid en die aangesteld zijn voor wetenschappelijk onderzoek. Zij moeten een netto bijkomende aanwerving uitmaken van het aantal werknemers tewerkgesteld binnen de activiteit van wetenschappelijk onderzoek.

Bedrag van de vermindering

De vermindering bestaat uit een vrijstelling van:

- de patronale basisbijdrage na vermindering met de niet-toepasselijke regelingen;
- de loonmatigingsbijdrage.

De vermindering mag echter niet worden toegepast op het gedeelte van de loonmatigingsbijdrage berekend op de bijdrage van 1,60 % wanneer de werkgever minstens 10 personen tewerkstelde en op de basisbijdrage en de bijzondere bijdrage voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen. De bijdrage voor werkloosheid die enkel verschuldigd is door de werkgevers die tijdens de periode 4^{de} kwartaal (kalenderjaar - 2) en 1^{ste} tot en met 3^{de} kwartaal (kalenderjaar - 1) 10 of meer werknemers tewerkstelden (momenteel 1,60 %) blijft verschuldigd.

Te vervullen formaliteiten

Aangezien de toepassing van de vermindering vanaf het 1^{ste} kwartaal 2007 voor onbepaalde duur verlengd werd, vestigt de RSZ er de aandacht op dat de hiervoor voorziene wettelijke procedure moet worden gevolgd.

Om een vrijstelling of een verlenging van de vrijstelling (of een verhoging van het aantal personeelsleden) te verkrijgen moet de werkgever een aanvraag richten tot het Federaal Wetenschapsbeleid (vroeger Federale Diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden – DWTC). Bovendien moet hij elk kwartaal aan het Federaal Wetenschapsbeleid een nominatieve lijst overmaken van de personeelsleden die opgenomen zijn in de inventaris voor het wetenschappelijk en technisch personeel. Op het einde van elk jaar deelt het Federaal Wetenschapsbeleid, na onderzoek van de overgemaakte gegevens, aan de RSZ mee of de werkgever aan de voorwaarden voor het verlenen van de vrijstelling heeft voldaan.

De contactpersoon bij het Federaal Wetenschapsbeleid is dhr. Pierre Moortgat (02/238 35 97 - Pierre.Moortgat@belspo.be (<mailto: Pierre.Moortgat@belspo.be>)). Bij de RSZ kunt u dhr. Dirk Vandevenne contacteren (02/509 90 84 – dirk.vandevenne@rsz.fgov.be (<mailto: dirk.vandevenne@rsz.fgov.be>)).

Baggervvaart in volle zee

Vanaf 1 juli 2014 moet het varend personeel van de ondernemingen die baggerwerken uitvoeren op zee, niet meer aangegeven worden bij de RSZ maar bij de HVKZ (hulp- en voorzorgskas voor zeevarenden). Vanaf dan vallen ze onder het Paritair Comité voor de koopvaardij.

Zowel de werkgeversbijdragevermindering als het niet-doorstorten van een gedeelte van de werknemersbijdrage geldt enkel voor werknemers die nu bij de HVKZ moeten worden aangegeven. Wat de RSZ betreft is deze vermindering dus vanaf 1 juli 2014 zonder inhoud.

Niet meer van toepassing op werknemers aangegeven bij de RSZ.

Onthaalouders

De programmawet van 24 december 2002 verleent een vermindering van werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid, aan werkgevers die onthaalouders tewerkstellen.

Vanaf 1 januari 2014 wordt de vermindering voor de tewerkstelling van onthaalouders geïntegreerd als doelgroepvermindering in het systeem van de geharmoniseerde verminderingen.

Kunstenaars

Een koninklijk besluit van 23 juni 2003 regelt een vermindering van werkgeversbijdragen verschuldigd voor de tewerkstelling van kunstenaars.

Vanaf 1 januari 2014 wordt de vermindering voor de tewerkstelling van kunstenaars geïntegreerd als doelgroepvermindering in het systeem van de geharmoniseerde verminderingen.

Tussenkomst aansluitingskosten sociaal secretariaat horeca

Met ingang van 1 april 2007, is een tussenkomst voorzien voor de aansluiting bij een sociaal secretariaat voor de werkgevers die ressorteren onder het paritair comité van de Horeca. De verrekening gebeurt rechtstreeks met het sociaal secretariaat.

De tussenkomst bedraagt 10,00 EUR per **bereikt** voltijds equivalent (VTE) per kwartaal. Het aantal VTE is de som van alle prestaties van het personeel van de werkgever gedurende het kwartaal. Via de prestatiebreuk μ , die ook gebruikt wordt voor de berekening van de structurele vermindering, bepaalt men het aantal VTE, met als beperking dat μ maximaal gelijk is aan 1 voor 1 werknemer bij 1 werkgever. Studenten die aangegeven worden met solidariteitsbijdrage neemt men niet in aanmerking.

De RSZ voert de berekeningen uit in de loop van de 1^{ste} maand van het 2^{de} kwartaal volgend op het kwartaal in kwestie, dus voor de eerste maal in de loop van de maand oktober 2007 voor de aangifte 2^{de} kwartaal 2007.