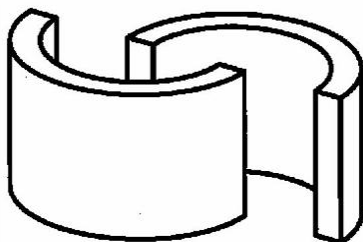


RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN

R S Z Kwartaal:2017/4

Inhoudstafel

- Tewerkstellingsmaatregelen en bijdrageverminderingen
 - Inleiding
 - De structurele vermindering en de doelgroepverminderingen
 - Inleiding
 - De structurele vermindering (enkel DmfA)
 - Doelgroepvermindering -- algemene bepalingen en berekeningsformule
 - Langdurig werkzoekenden - algemene categorie
 - Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden - doorstromingsprogramma
 - Doorstromingsprogramma in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
 - Doorstromingsprogramma in het Vlaams Gewest
 - Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden - sociale inschakelingseconomie (sine)
 - Toepassingsgebied werkgevers
 - Toepassingsgebied werknemers.
 - Voordelen verbonden aan de aanwerving van langdurig werkzoekenden
 - Te vervullen formaliteiten en bedrag van de loonsubsidie
 - Doelgroepvermindering voor jonge werknemers - startbaanovereenkomst
 - Jongeren die in aanmerking komen voor een startbaanovereenkomst
 - Soorten startbaanovereenkomst
 - Modaliteiten: de werkkaart
 - Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen
 - Doelgroepvermindering voor jonge werknemers - minderjarigen
 - Vlaamse doelgroepvermindering voor leerlingen en DBSO-werknemers met een deeltijdse arbeidsovereenkomst
 - Vlaamse doelgroepvermindering voor laag- en middengeschoolde jonge werknemers
 - Doelgroepvermindering voor herstructurering
 - Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen
 - Formaliteiten
 - Doelgroepvermindering voor mentors
 - Doelgroepvermindering voor de gesubsidieerde contractuelen
 - Betrokken werkgevers
 - Betrokken werknemers
 - Toegekende voordelen
 - Doelgroepvermindering voor de vervangers van de werknemers in de (vrijwillige) vierdagenweek
 - De regeling van de vierdagenweek: de werkgevers
 - De regeling van de vierdagenweek: de werknemers
 - Overgangsmaatregelen - de vrijwillige vierdagenweek
 - Doelgroepvermindering voor de vervangers van de werknemers in de (vrijwillige) vierdagenweek
 - Doelgroepvermindering voor kunstenaars
 - Doelgroepvermindering voor onthaalouders
 - Doelgroepvermindering voor de werknemers, tewerkgesteld op basis van artikel 60, § 7 van de OCMW-wet van 8-7-1976
 - Algemeenheden
 - Betrokken werkgevers
 - Betrokken werknemers
 - Vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen
 - Besteding van de vrijgekomen bedragen
 - De derden-gebruikers
 - Toekenningsvoorwaarden
 - Verminderingen van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen
 - Werkbonus
 - Vermindering van de werknemersbijdragen - herstructurering
 - Andere verminderingen van de werkgeversbijdragen
 - Andere maatregelen
 - Het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector

- Arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte en preventieve verwijdering uit het beroepsrisico
- Het interdepartementaal begrotingsfonds (IBF)

Tewerkstellingsmaatregelen en bijdrageverminderingen

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 cumulatiebepalingen. 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

Loonmassa (W)

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,
- het enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald door een werkgever aan zijn (ex-)werknemer,
- het flexi-loon en het loon voor de overuren horeca,
- een aantal vrijgestelde vergoedingen aangegeven in de DmfAPPL.

Het gaat om de looncodes

- (DmfA) 1, 2, 4, 5 en 12,
- (DmfAPPL) 101, 131, 150, 315, 318, 801, 804, 806, 817, 821, 822, 823, 824, 833, 834, 835, 836, 837, 851, 853, 854, 855, 902, 906, 910, 912, 914, 916, 917, 924, 940, 942, 951, 954, 957, 961, 962, 970, 971, 974, 975, 976, 991, 992 en 993.

De vermindering kan dus niet worden toegepast op

- (DmfA) een tewerkstellingslijn met looncode 3 of 9 (verbrekingsvergoeding) of met looncode 22 (flexi-loon) en op de bedragen aangegeven onder looncode 6, 7, 11, 13 en 23,
- (DmfAPPL) een tewerkstellingslijn met looncode 130 of 132 (verbrekingsvergoeding) en op de bedragen aangegeven onder looncode 313, 317, 110, 140, 160, 2XX, 310, 311, 312, 314, 316, 319, 320, 348, 349, 350, 4XX en 5XX .

Bekijk de voorbeelden (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html>).

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.

Refertekwartaalloon (S)

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, flexi-vakantiedagen, 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 of met de flexi-vakantiedagen, 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 x D / J) en (13 x 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 DmfA), wordt S forfaitair vermindert 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).

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 (DmfA).

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 (vakantieregeling privé-sector) dat door een werkgever wordt uitbetaald aan zijn (ex-)werknemer, maakt geen deel uit van de loonmassa voor de berekening van de referentekwartaallonen. 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 referentekwartaallonen. Bekijk de voorbeelden (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html>).

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 werkdagen en dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (prestatiecodes 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 en 72); de dagen gedekt door een verbreingsvergoeding 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.

De prestaties van de flexi-jobs en de overuren horeca blijven volledig buiten de berekening van de $\mu_{(glob)}$, μ ,

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

Voor de doelgroepvermindering (β_g):

- als μ (glob) < 0,55, dan is $\beta_g = 1$;
- als μ (glob) \geq 0,55, en < 0,80, dan is $\beta_g = 1 + (\mu$ (glob) - 0,55);
- als μ (glob) \geq 0,80, dan is $\beta_g = 1/\mu$ (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 μ (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),
- vanaf 1 januari 2014 voor de werknemers, tewerkgesteld op grond van artikel 60, §7 van de OCMW-wet (DmfAPPL).

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 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/otheremployersreductions/workpromotion_nonprofitsector.html), 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 overgangsmatregelen daarentegen zijn ook met de vermindering sociale maribel niet cumuleerbaar.

Bij het berekenen van het verminderingsbedrag trekt men eerst het bedrag sociale maribel af van de verschuldigde werkgeversbijdragen om het maximale bedrag aan werkgeversbijdragen te kennen waarop de geharmoniseerde vermindering in mindering mag worden gebracht. Het forfait bedraagt vanaf 1 april 2016:

- 409,37 EUR voor de werkgevers van het paritair comité voor de diensten van gezins- en bejaardenhulp (318.xx)
- 447,24 EUR voor de werkgevers van het 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)
- 442,83 EUR voor de werkgevers die vallen onder het fonds sociale maribel van de overheidssector
- 443,86 EUR voor alle andere werkgevers voor elke werknemer die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel valt.

Het forfait 'sociale maribel' moet niet in mindering gebracht worden bij de werknemer als de werkgever voor hem één van de volgende doelgroepverminderingen geniet

- 'langdurig werkzoekenden' (enkel voor werkgevers DmfA), of één van de voor deze categorie voorziene overgangsmatregelen,
- 'gesubsidieerde contractuelen',
- 'contractuele vervangers openbare sector'
- 'art. 60 §7 van de OCMW-wet' (DmfAPPL).

Zij vallen buiten het toepassingsgebied van de sociale maribel. 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

De werknemers waarvoor de werkgever een doelgroepvermindering voor de 'gesubsidieerde contractuelen KB nr. 474 van de plaatselijke besturen' (DmfAPPL) geniet, kan deze vermindering cumuleren met de vermindering sociale maribel, maar het bedrag van de vermindering sociale maribel wordt beperkt tot de loonmatigingsbijdrage.

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 overgangsmatregelen wordt toegepast, of de doelgroepvermindering 'gesubsidieerde contractuelen', 'contractuele vervangers openbare sector' of 'art. 60 §7 van de OCMW-wet', 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 geïntialiseerd 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
- doelgroepvermindering oudere werknemers - Brussel
- doelgroepvermindering oudere werknemers - Vlaanderen - oudere zittende werknemers
- doelgroepvermindering oudere werknemers - Wallonië
- 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
- doelgroepvermindering werknemers, tewerkgesteld op basis van artikel 60, §7, van de OCMW-wet

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 oudere werknemers - Vlaanderen - oudere niet-werkende werkzoekende werknemers
- doelgroepvermindering eerste aanwervingen
- doelgroepvermindering langdurig werklozen
- doelgroepvermindering collectieve arbeidsduurvermindering en 4-dagenweek
- doelgroepvermindering jonge werknemers – middengeschoolden, laaggeschoolden en erg laaggeschoolden
- doelgroepvermindering jonge werknemers – Vlaanderen
- 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 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/nl/model-verklaring-voortzetting-geharmoniseerde-nl.pdf).

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 afhankelijk van de regio waar de jongere tewerkgesteld wordt, de nieuwe werkgever voldoen aan de startbaanverplichting.

Ook zal de werkgever die er aanspraak op maakt om de 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 werkkuitkeringen immers baseren op het antwoord verstrekt door de RSZ.

De structurele vermindering (enkel DmfA)

Betrokken werkgevers

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

Werkgevers Plaatselijke en Provinciale Overheden (aangifte DmfAPPL) komen dus niet in aanmerking.

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 Koninklijke Muntschouwburg en het Paleis voor Schone Kunsten komen voor al hun personeel tewerkgesteld onder arbeidsovereenkomst echter wel in aanmerking.

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, HR Rail, de naamloze vennootschappen van publiek recht 'Brussels South Charleroi Airport Security', 'Liège Airport Security' en 'le circuit de Spa-Francorchamps', ...).

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 S_0 en een hogelonencomponent indien het loon W hoger is dan een vastgelegde loongrens S_1 .

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 referteloon 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 hogeloonrens 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 en vanaf het 2^{de} kwartaal 2016 de werknemers van de Koninklijke Muntschouwburg en het Paleis voor Schone Kunsten tewerkgesteld onder arbeidsovereenkomst ;
- **categorie 2:** werknemers tewerkgesteld door werkgevers die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/otheremployersreductions/workpromotion_nonprofitsector.html) 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; vanaf het 2^{de} kwartaal 2016 maakt men een onderscheid tussen werknemers voor wie de loonmatiging verschuldigd is en zij voor wie de loonmatiging niet verschuldigd is.

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):

$$R_{\text{categorie 1}} = 438,00 + 0,1369 \times (7.178,76 - S) + 0,0600 \times (W - 13.942,47); \text{ (algemene categorie)}$$

$$R_{\text{categorie 2}} = 24,00 + 0,2557 \times (7.397,24 - S) + 0,0600 \times (W - 12.989,19); \text{ (categorie sociale maribel)}$$

$$R_{\text{categorie 3 met loonmatiging}} = 438,00 + 0,1369 \times (7.803,00 - S) + 0,0600 \times (W - 12.989,19); \text{ (categorie erkende beschutte werkplaats, werknemers met loonmatiging)}$$

$$R_{\text{categorie 3 zonder loonmatiging}} = 420,00 + 0,1785 \times (8.515,67 - S) + 0,0600 \times (W - 12.989,19). \text{ (categorie erkende beschutte werkplaats, werknemers zonder loonmatiging)}$$

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Doelgroepvermindering -- algemene bepalingen en berekeningsformule

Wat?

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.

Berekening en forfaits

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 : niet meer van toepassing,
- G_4 : 600,00 EUR,
- G_5 : niet meer van toepassing,
- G_6 : 1.150,00 EUR,
- 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_{13} : het saldo van de verschuldigde basisbijdragen, verminderd met de loonmatigingsbijdrage (DmfAPPL),
- G_{14} : 1.550,00 EUR,
- G_{15} : 1.050,00 EUR,
- G_{16} : 450,00 EUR

Regionalisering

In het kader van de 6^{de} Staatshervorming, werden vanaf het 3^{de} kwartaal 2014 een aantal bevoegdheden geregionaliseerd, waaronder het grootste deel van de huidige 'specifieke' doelgroepwerkgeversbijdrageverminderingen. De eerder 'algemene' federale werkgeversbijdrageverminderingen kunnen verder toegepast worden. In de instructies zal u merken dat gradueel een aantal specifieke werkgeversbijdrageverminderingen geschrapt werden en dat er een aantal overeenkomstige doelgroepverminderingen werden gecreëerd.

De RSZ is de enige administratieve en technische operator voor de aangifte en uitvoering van de regionale

doelgroepverminderingen, maar enkel de Gewesten kunnen voor de tewerkstelling op hun grondgebied een regionale doelgroepverminderingen afschaffen, wijzigen of nieuwe doelgroepverminderingen creëren. De federale overheid kan de bestaande regionale doelgroepverminderingen niet meer wijzigen. Zolang de Gewesten de vóór 1 juli 2014 ingevoerde doelgroepverminderingen niet wijzigen, blijven deze van toepassing.

De zone 'identificatienummer van de lokale eenheid' op het niveau van de tewerkstellingslijn speelt een essentiële rol in het bepalen van de toepasselijke verminderingen. Elk gewest financiert de doelgroepverminderingen die op zijn grondgebied toegekend worden. De RSZ legt iedere doelgroepvermindering die toegekend wordt, ten laste van het Gewest op basis van de plaats van de tewerkstelling van de werknemer die geniet van de doelgroepvermindering. Een doelgroepvermindering wordt geweigerd als het vestigingseenheidsnummer niet gekend is in de Kruispuntbank van Ondernemingen voor het kwartaal waarin de doelgroepvermindering gevraagd wordt, of als er geen geldig of correct vestigingseenheidsnummer (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/workerrecord_occupationrecords/occupationrecord.html#h22) vermeld wordt in de DmfA / DmfAPPL.

Voor volgende doelgroepen bestaan federale doelgroepmaatregelen:

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

Voor volgende doelgroepen bestaan geregionaliseerde doelgroepmaatregelen

- Oudere werknemers
- Oudere werknemers - Brussel
- Oudere werknemers - Vlaanderen
- Oudere werknemers - Wallonië
- Langdurig werkzoekenden - algemene categorie
- Langdurig werkzoekenden - doorstromingsprogramma's
- Langdurig werkzoekenden - SINE
- Werknemers artikel 60, § 7, van de wet van 8 juli 1976 (OCMW's)
- Jonge werknemers
- Jonge werknemers - Vlaanderen
- 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.

Langdurig werkzoekenden - algemene categorie

Wanneer de werkgever een langdurig werkzoekende aanwerft, kan hij onder bepaalde voorwaarden genieten van volgende twee voordelen:

- een **vermindering van de werkgeversbijdragen** voor sociale zekerheid onder de vorm van een doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden;
- een tussenkomst in het nettoloon van de werknemer via een **activering van de werkloosheidsuitkering** (werkuitkering of inschakelingsuitkering), die de werkgever in mindering mag brengen van het nettoloon van de werknemer.

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 wateringens alsook de kerkfabrieken
- de gemeenten;
- de intercommunales;
- de aan de gemeenten ondergeschikte openbare instellingen (o.a. de autonome gemeentebedrijven, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de verenigingen van openbare centra voor maatschappelijk welzijn);
- de lokale politiezones;
- de hulpverleningszones;
- de provincies;
- de aan de provincies ondergeschikte openbare instellingen (o.a. de autonome provinciebedrijven).

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 verminderingcodes 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 werkzoekende met een verminderde arbeidsgeschiktheid.

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;
- voor **Vlaanderen**: de werknemer die vóór 1 januari 2016 bij de werkgever tewerkgesteld was als gesubsidieerde contractueel;
- voor **Vlaanderen**: de werknemer die de werkgever opnieuw in dienst neemt binnen een periode van 12 maanden na beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst waarvoor hij de voordelen gesubsidieerde contractueel genoten heeft.

Vlaams Gewest:

Vanaf **1 januari 2017** kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in **Vlaanderen** niet langer de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden - algemene categorie' toegepast worden.

Als **overgangmaatregel** kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 januari 2017 en **ononderbroken** verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, van de vermindering blijven genieten. Er zijn **specifieke verminderingcodes** voor deze overgangmaatregelen (zie tabel). De vermindering stopt definitief op 31 december 2018.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf **1 juli 2017** kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in **Wallonië** niet langer de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden - algemene categorie' toegepast worden.

Als **overgangmaatregel** kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 juli 2017 en **ononderbroken** verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, van de vermindering blijven genieten. Er zijn **specifieke verminderingcodes** voor deze overgangmaatregelen. De vermindering stopt definitief op 30 juni 2020.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

Vanaf **1 oktober 2017** kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in **Brussel** niet langer de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden - algemene categorie' toegepast worden.

Als **overgangmaatregel** kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 oktober

2017 en **ononderbroken** verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, van de vermindering blijven genieten. Er zijn **specifieke verminderingcodes** voor deze overgangsmatregelen. De vermindering stopt definitief op 31 december 2018.

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan volgende verminderingen genieten:

Leeftijd indienst (jaar)	Maatregel	Min. aantal dagen 'werkzoekend' (regime 6 dagen)	Referte- periode (maand) (¹)	Aantal kwartalen G ₈ (¹)	Aantal kwartalen G ₁ (¹)	Aantal kwartalen G ₂ (¹)	RVA-codes.	Verminderings -codes
< 45	ACTIVA	1	0	-	-	-	C35	-
< 45	ACTIVA	312	18	-	5	-	C1, C20, C25, C36	3200, 6000 7000 8000
< 45	ACTIVA	624	36	-	9	-	C3, C4, C37	3201 6001 7001 8001
< 45	ACTIVA	936	54	-	9	4	C5, C6, C38	3202 6002 7002 8002
< 45	ACTIVA	1560	90	-	9	12	C7, C8, C39	3203 6003 7003 8003
>= 45	ACTIVA	1	0	-	-	-	D18	-
>= 45	ACTIVA	156	9	-	5	16	D1, D19	3210 6005 7005 8005
>= 45	ACTIVA	312	18	-	21	-	D3, D20	3211 6006 7006 8006
>= 45	ACTIVA	468	27	-	21	-	D5, D6, D21	3211 6006 7006 8006
< 26	ACTIVA	1	0	-	-	-	C35	-
< 26	ACTIVA	78	4	-	-	-	C35	-
< 26	ACTIVA	156	9	-	-	-	C35	-
< 27	ACTIVA	312	18	12	-	-	C40, C41	3205 6004 7004 8004

Leeftijd indienst (jaar)	Maatregel	Min. aantal dagen 'werkzoekend' (regime 6 dagen)	Referte- periode (maand) (¹)	Aantal kwartalen G ₈ (¹)	Aantal kwartalen G ₁ (¹)	Aantal kwartalen G ₂ (¹)	RVA-codes.	Verminderings- codes
< 30	ACTIVA	156	9	12	–	–	C42, C43	3205 6004 7004 8004
< 25 (²)	ACTIVA PVP	312	18	-	21	–	C21, C22	[3204 (DmfA)] 8200 (DmfAPPL) 8007 (DmfA en DmfAPPL)
>= 25 et < 45 (²)	ACTIVA PVP	624	36	-	21	–	C9, C10	[3204 (DmfA)] 8200 (DmfAPPL) 8007 (DmfA en DmfAPPL)
>= 45 (²)	ACTIVA PVP	156	9	-	onbeperkt	–	D7, D8	[3212 (DmfA)] 8210 (DmfAPPL) 8008 (DmfA en DmfAPPL)

(¹) maand/kwartaal van indienstneming niet meegeteld

(²) 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 via een Dmfa voor provinciale en plaatselijke besturen.

Vanaf 1 juli 2013 is een specifieke activering van de werkloosheidsuitkering mogelijk voor laaggeschoolde jongeren. Samengaan 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 website van de RVA (<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 website van de RVA (<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 overgangsmatregelen 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.

Activa preventie en veiligheidsbeleid (PVP)

De lokale overheden kunnen in het kader van het lokaal veiligheids- en preventiebeleid extra-aanwervingen verrichten indien ze met de Minister van Binnenlandse Zaken een veiligheids- en preventiecontract afsluiten om een maximale aanwezigheid van preventie- en veiligheidspersoneel te verzekeren in de buurten. Het doel van deze contracten is een verhoging van lokale veiligheid door een versterking van de geruststellende menselijke aanwezigheid. Deze contractuele werknemers, tewerkgesteld in het kader van het activaplan, vervangen geleidelijk de stadswachten in het PWA-statuut en voeren enkele bijkomende taken in het kader van het veiligheids- en preventiebeleid uit.

De aanwervingen tot ondersteuning van het lokaal veiligheids- en preventiebeleid worden verricht met het oog op:

- de aanwezigheid en het toezicht bij de uitgang van de scholen;
- de aanwezigheid en het toezicht in de omgeving van en in sociale woonwijken;
- de aanwezigheid en het toezicht op openbare parkeerplaatsen voor auto's en fietsen;
- de aanwezigheid en het toezicht op en in de omgeving van het openbaar vervoer;
- het verhogen van het veiligheidsgevoel door te waken over de gemeentelijke infrastructuur, in te staan voor preventiecampagnes, of het sensibiliseren van de bevolking;
- de bescherming van het milieu;
- het vaststellen van inbreuken die uitsluitend beteugeld worden met administratieve sancties, in een rapport dat overgemaakt wordt aan de daartoe gewezen ambtenaar van de gemeente.

De lokale overheid die de werknemers wil aanwerven moet een aanvraagdossier indienen bij de Minister van Binnenlandse Zaken en gelijktijdig aan volgende voorwaarden voldoen:

- De lokale overheid voorziet in een passende basisopleiding van de werknemer in samenwerking met de FOD Binnenlandse Zaken.
- De lokale overheid stelt de voorgeschreven werkkledij en de andere benodigde werkmiddelen ter beschikking van de werknemer.
- De werknemer bezit minstens een diploma of getuigschrift van het lager secundair onderwijs.
- De werknemer legt een bewijs van goed zedelijk gedrag voor.
- Er wordt geen statutair of contractueel personeelslid vervangen, tenzij de contractuele werknemer aangeworven was in het kader van het lokaal veiligheids- en preventiebeleid.

De doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden wordt toegekend aan werknemers die in het bezit zijn van een geldige werkkaart en gelijktijdig aan de in de tabel vermelde voorwaarden voldoen.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf **1 juli 2017** kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in **Wallonië** niet langer de "doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden in het activaplan preventie en veiligheid" genieten.

Als **overgangsmatregel** kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 juli 2017 en ononderbroken verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, van de vermindering blijven genieten. Er zijn specifieke verminderingcodes voor deze overgangsmatregelen. De vermindering stopt definitief

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 domicilie van de werknemer, zijn identificatienummer voor de sociale zekerheid en de datum van zijn indienstneming.

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 aantoonst dat hij op de datum van indiening van de nieuwe aanvraag of op de datum van de indienstneming opnieuw voldoet aan de gestelde voorwaarden.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf **1 januari 2016** levert de FOREM in de plaats van de RVA de werkkaarten af voor werknemers uit het **Waals Gewest** (met uitzondering van de gemeenten behorende tot de Duitstalige Gemeenschap).

Vanaf **1 juli 2017** tot uiterlijk 31 december 2017 levert de FOREM **enkel** nog kaarten af voor werknemers die in dienst zijn getreden vóór 1 juli 2017.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest :

Vanaf **1 oktober 2017** levert Actiris **geen werkkaarten meer af** voor werknemers uit het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest**.

Vlaams Gewest :

Vanaf **1 januari 2017** levert de RVA geen werkkaarten meer af voor werknemers uit het **Vlaamse Gewest** voor een tewerkstelling in Vlaanderen.

Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden - doorstromingsprogramma

Doorstromingsprogramma in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Het doorstromingsprogramma in het Brussels Gewest is van toepassing door

- de ordonnantie van 18-12-1997 houdende goedkeuring van het Samenwerkingsakkoord van 4-3-1997 tussen de Federale Staat en de Gewesten betreffende de doorstromingsprogramma's;
- de ordonnantie van 29-10-1998 houdende goedkeuring van het samenwerkingsakkoord van 15-5-1998 tot wijziging van het Samenwerkingsakkoord van 4-3-1997 tussen de Federale Staat en de Gewesten betreffende de doorstromingsprogramma's;
- het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 29-1-1998 tot uitvoering van de ordonnantie van 27-11-1997 houdende goedkeuring van het Samenwerkingsakkoord van 4-3-1997 tussen de Federale Staat en de Gewesten betreffende de doorstromingsprogramma's.

1. Betrokken werkgevers

Doorstromingsprogramma's kunnen worden ingericht door alle plaatselijke besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De doorstromingsprogramma's kunnen slechts in de non-profit sector opgericht worden. Met non-profit sector wordt bedoeld, de sectoren die tegelijk aan de volgende voorwaarden voldoen:

- van openbaar nut zijn;
- geen winstgevend doel hebben;
- voldoen aan collectieve noden van de maatschappij waaraan niet of onvoldoende wordt tegemoet gekomen via het reguliere arbeidscircuit.

2. Betrokken werknemers

De werknemers die onder de toepassing van de doorstromingsprogramma's vallen, moeten cumulatief de volgende voorwaarden vervullen op het ogenblik van de aanwerving:

1. werkloos of werkzoekend zijn:
 - ofwel volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zijn die inschakelingsuitkeringen geniet en ingeschreven is als werkzoekende sedert ten minste 12 maanden;
 - ofwel volledig (uitkeringsgerechtigde) werkloze zijn die werkloosheidsuitkeringen geniet sedert ten minste 24 maanden (onder wie de werklozen die diensten hebben verstrekt in het kader van het plaatselijk werkgelegenheidsagentschap);
 - ofwel werkzoekende zijn die een leefloon geniet sedert minstens 12 maanden;
 - ofwel werkzoekende zijn van minder dan 25 jaar en
 - sedert minstens 9 maanden volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zijn en inschakelingsuitkeringen of werkloosheidsuitkeringen ontvangen, of
 - sedert minstens 9 maanden een leefloon ontvangen;
2. geen diploma, getuigschrift of brevet van hoger secundair onderwijs behaald hebben. Indien het doorstromingsproject dit rechtvaardigt, kunnen de bevoegde Ministers van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering andere kwalificatieniveaus toelaten.
De begunstigden van sociale hulp die ingeschreven zijn in het vreemdelingenregister worden gelijkgesteld met de gerechtigden op een leefloon.
Worden gelijkgesteld met een periode van vergoede volledige werkloosheid:
 - de periodes die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering bij toepassing van wets- of

reglementsbevestigingen inzake verplichte verzekering tegen ziekte- of invaliditeit of inzake moederschapsverzekering, gelegen in een periode van volledige werkloosheid;

- de periodes van volledige werkloosheid, gedekt door vakantiegeld;
- de periodes van hechtenis of gevangenzetting, gelegen in een periode van volledige werkloosheid;
- de periodes van verblijf in het buitenland van een werknemer die samenwoont met een Belg, die werkzaam is in het kader van de stationering van de Belgische Strijdkrachten;
- de periodes van aanwezigheid onder de wapens, wegens oproeping of wederoproeping en van dienst als gewetensbezwaarde;
- de periodes van beroepsinschakelingstijd in de zin van artikel 36, § 1, eerste lid, 4° van het besluit van 25-11-1991 na het stopzetten van de studies of het behalen van het diploma;
- de periodes van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8-7-1976 betreffende de openbare centra van maatschappelijk welzijn, alsmede de periodes van gerechtigde op het bestaansminimum of de ermee gelijkgestelde periodes die deze periode van tewerkstelling in toepassing van voormeld artikel 60, § 7 onmiddellijk voorafgaan;
- de periodes van tewerkstelling in een doorstromingsprogramma met genot van uitkeringen;
- de periodes van tewerkstelling in het kader van een erkende arbeidspost gedurende dewelke de werknemer de uitkering genoot bedoeld in artikel 8, § 1 van het Koninklijk Besluit van 8-8-1997;
- de andere onderbrekende gebeurtenissen, inzonderheid de periodes tijdens dewelke de werknemer verbonden is door een arbeidsovereenkomst, met een samengevoegde duur van ten hoogste vier maanden.

3. Toekenningsvoorwaarden

Om te kunnen genieten van de voordelen van de doorstromingsprogramma's moeten de werkgevers de volgende voorwaarden vervullen:

- uitsluitend aanwervingen voorzien in de non-profit sector.
- Met non-profit sector wordt bedoeld, de sectoren die tegelijk aan de volgende voorwaarden voldoen:
 - van openbaar nut zijn;
 - geen winstgevend doel hebben;
 - voldoen aan collectieve noden van de maatschappij waaraan niet of onvoldoende wordt tegemoet gekomen via het reguliere arbeidscircuit.
- zich ertoe verbinden bijkomende arbeidsplaatsen te scheppen in verhouding tot het gemiddelde van het aantal werknemers, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, door de werkgever tewerkgesteld gedurende de 4 kwartalen die de aanvraag voorafgaan. Het moet om bijkomende arbeidsplaatsen gaan ten opzichte van:
 - de reguliere arbeidsplaatsen;
 - de jongerenstage en gelijkgestelde maatregelen;
 - de arbeidsplaatsen gesubsidieerd via de trekkingsrechten.
- zich ertoe verbinden om in het kader van de doorstromingsprogramma's bijkomende arbeidsplaatsen te scheppen in verhouding tot het aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten tewerkgesteld in de wedertewerkstellingsprogramma's voor wie de Gewesten trekkingsrechten ontvangen.

4. Aanvraag

De werkgever die werknemers wenst aan te werven in het kader van de doorstromingsprogramma's richt een aanvraag aan de Actiris.

De Actiris sluit een overeenkomst met de werkgever na goedkeuring door de Ministers van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering die bevoegd zijn voor Tewerkstellingsbeleid en Begroting.

5. Praktische modaliteiten

a. Modaliteiten betreffende de arbeidsovereenkomst en de tewerkstellingsperiode

De Actiris stelt de kandidaten voor die kunnen tewerkgesteld worden in de doorstromingsprogramma's, rekening houdend met de werkloosheidsstructuur in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De werkgevers zijn ertoe verplicht de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur in dienst te nemen, waarvan het werkregime minstens halftijds is.

De Samenwerkingsovereenkomst van 15-5-1998 stelt de maximale tewerkstellingsduur in het kader van het doorstromingsprogramma vast op 2 jaar.

De maximale tewerkstellingsduur wordt verlengd tot 3 jaar voor de werknemers die voorheen prestaties hadden geleverd in het kader van de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen en voor de werknemers die verblijven in een gemeente met een werkloosheidsgraad die minstens 20% hoger ligt dan het gemiddelde van het Gewest.

De werkgever en de werknemer sluiten een schriftelijke arbeidsovereenkomst in 4 exemplaren, waarvan het model door de Actiris is opgesteld. Een exemplaar is bestemd voor de Actiris en één voor de RVA.

De aanwervingen moeten geschieden binnen de 6 maanden na de betekening van de beslissing tot erkenning van het programma.

Voor de projecten die een tewerkstelling in fasen vereisen, nemen de termijnen van indienstneming pas een aanvang op de data vermeld in de beslissing tot erkenning.

Ingeval van vervanging moet de indienstneming gerealiseerd zijn binnen de 6 maanden na de uitdiensttreding van de te vervangen werknemer.

Een werkgever kan een werknemer tijdens een periode van tewerkstelling van een doorstromingsprogramma gedurende maximaal negen maanden ter beschikking stellen van een gebruiker die ook zelf in aanmerking komt als werkgever in het kader van de reglementering van de doorstromingsprogramma's.

b. Modaliteiten betreffende de bezoldiging

De werknemers tewerkgesteld in het kader van het doorstromingsprogramma ontvangen een bezoldiging en een eindejaarstoelage, onder minstens dezelfde voorwaarden als de contractanten die door dezelfde werkgever tewerkgesteld zijn.

Zij genieten dezelfde vakantieregeling als deze contractanten.

6. Tussenkost van de overheden

Het doorstromingsprogramma neemt, voor elke betrokken werknemer, maandelijks de wedde en de gehele of gedeeltelijke vrijstelling van patronale socialezekerheidsbijdragen ten laste voor het bedrag van:

- de toegekende tussenkost door de federale overheid;
- de toegekende gewest- en/of gemeenschapspremie;
- de doelgroepvermindering langdurig werkzoekende in het kader van het activaplan.

a. Tussenkost van de federale overheid

De federale overheid verleent een tussenkost bij wijze van een forfaitaire vergoeding die de werkgever in mindering mag brengen van het nettoloon van de werknemer.

Deze forfaitaire vergoeding wordt:

- uitbetaald door de RVA en "integratie-uitkering" genoemd indien de werknemer op de dag voor zijn indiensttreding gedurende minstens 24 maanden uitkeringsgerechtigd volledig werkloze was;
- uitbetaald door het OCMW en "verlaagd leefloon" of "verlaagde financiële maatschappelijke hulp" genoemd indien de werknemer op de dag voor zijn indiensttreding ingeschreven was als werkzoekende en minstens 12 maanden gerechtigd was op een leefloon of op financiële maatschappelijke hulp.

Deze forfaitaire vergoeding bedraagt maandelijks:

- 250 EUR wanneer de werknemer minstens halftijds tewerkgesteld is;
- 325 EUR wanneer de werknemer minstens vier vijfden tewerkgesteld is.

De maandelijkse bedragen worden met 50 EUR verhoogd indien de werknemer voor zijn tewerkstelling werkzaamheden heeft uitgevoerd in het kader van de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen.

Wanneer de aangeworven werknemer gewoonlijk verblijft in een gemeente waar de werkloosheidsgraad 20% hoger ligt dan de gemiddelde werkloosheidsgraad van het Vlaamse Gewest, bedraagt de maandelijkse vergoeding:

- 435 EUR voor een tewerkstelling die minstens halftijds is;
- 545 EUR bij een tewerkstelling die minstens 4/5e tijds is.

Het bedrag van de integratie-uitkering, het verlaagd leefloon of de verlaagde financiële maatschappelijke hulp wordt in elk geval beperkt tot het nettoloon waarop de doelgroepwerknemer voor de betrokken kalendermaand recht heeft.

De uitkering wordt beschouwd als deel uitmakend van het loon van de werknemer waarop de socialezekerheidsbijdragen worden berekend.

b. Premie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

De Gewesten, in voorkomend geval samen met de Gemeenschappen of de Gemeenschapscommissies, investeren in de doorstromingsprogramma's tenminste evenveel financiële middelen als de Federale Staat.

Het bedrag van de premie wordt berekend op grond van de effectieve tewerkstelling. Enkel de werkelijk gepresteerde arbeidsdagen en de ermee gelijkgestelde dagen geven recht op de premie. Het bedrag van de premie wordt bepaald door de Minister in verhouding tot de duur van de overeenkomst, de loonkost en het werkregime.

Alle inlichtingen omtrent de berekening van de gewestpremie kunnen verkregen worden bij de diensten van de Actiris.

c. Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen

Het volledige bedrag van de aan de doelgroepwerknemer toegekende vergoeding, met inbegrip van de integratie-uitkering, het verlaagde leefloon of verlaagde financiële maatschappelijke hulp, wordt beschouwd als loon waarop socialezekerheidsbijdragen worden berekend.

Evenwel geniet de werkgever voor de doelgroepwerknemers die hij tewerkstelt in het kader van een doorstromingsprogramma van het Brussels Gewest een vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen. Voor deze werknemers geniet de werkgever met name een doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden.

1. Voor de werknemer van minder dan 25 jaar oud die niet beschikt over een diploma, getuigschrift of attest van het hoger middelbaar onderwijs en wacht- of werkloosheidsuitkeringen geniet sedert minstens 9 maanden zonder onderbreking alsmede voor de werknemer van minder dan 45 jaar oud die inschakelingsuitkeringen geniet sedert minstens 12 maanden zonder onderbreking wordt een doelgroepvermindering toegekend van:
 - 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen;
 - 400 EUR gedurende de vier daaropvolgende kwartalen.
2. Voor de werknemer van minder dan 45 jaar oud die werkloosheidsuitkeringen geniet sedert minstens 24 maanden zonder onderbreking wordt een doelgroepvermindering toegekend van:
 - 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indiensttreding en de acht daaropvolgende kwartalen.
3. Voor de werknemer van minstens 45 jaar oud die inschakelingsuitkeringen geniet sedert minstens 12 maanden zonder onderbreking wordt een doelgroepvermindering toegekend van:
 - 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen;
 - 400 EUR tijdens de acht daaropvolgende kwartalen.
4. Voor de werknemer van minstens 45 jaar oud die werkloosheidsuitkeringen geniet sedert minstens 24 maanden zonder onderbreking wordt een doelgroepvermindering toegekend van:
 - 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indiensttreding en de twaalf daaropvolgende kwartalen.

De werknemersbijdragen voor sociale zekerheid blijven evenwel verschuldigd.

7. Toezicht

De werkgevers moeten de RVA het bewijs leveren dat de werknemers, die zij in het doorstromingsprogramma tewerkstellen, bijkomende werknemers zijn. Indien deze voorwaarde niet vervuld is, zijn de werkgevers verplicht aan de RVA een forfaitaire schadevergoeding te betalen en aan de subsidiërende overheden de ontvangen subsidies

terug te storten.

De Actiris ziet toe op de naleving van de wettelijke bepalingen en moet een kopie van de driemaandelijke socialezekerheidsaangifte ontvangen binnen 3 maanden volgend op het kwartaal tijdens welk de werkgever werknemers tewerkstelde in het kader van de doorstromingsprogramma's.

Doorstromingsprogramma in het Vlaams Gewest

Vlaams Gewest:

Op **30 september 2015** lopen de laatste werkervaringsprojecten onder de vorm van doorstromingsprogramma's in **Vlaanderen** af. Dit wil zeggen dat voor werknemers die afhankelijk zijn van vestigingseenheden in het Vlaamse Gewest deze doelgroepvermindering niet meer kan worden toegepast.

Op 1 september 2016 wordt de doelgroepvermindering geschrapt voor **Vlaanderen**.

Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden - sociale inschakelingseconomie (sine)

Toepassingsgebied werkgevers

Sociale inschakelingseconomie-initiatieven kunnen georganiseerd worden door:

- de diensten van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- de andere lokale en provinciale besturen die
 - een inschakelingsbedrijf oprichten dat door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en door de Minister van Sociale Economie erkend is;
 - nabijheidsdiensten inrichten die erkend zijn krachtens de bepalingen van artikel VIbis van het besluit van 8-9-2000 van de Vlaamse Regering;
 - lokale diensteneconomie-initiatieven inrichten die erkend zijn krachtens de bepalingen van het Hoofdstuk III van het decreet van de Vlaamse Regering van 22-12-2006.

Om van de doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden te kunnen genieten, moeten de werkgevers voorafgaandelijk een attest bekomen dat bewijst dat zij onder het toepassingsgebied van sine vallen. Dit attest wordt toegekend door het bevoegde Gewest. Op basis van dit attest kan het bestuur contact opnemen met VDAB of de Actiris die kandidaten zal toesturen die voldoen aan de voorwaarden van de sociale inschakelingseconomie.

Toepassingsgebied werknemers.

Komen onder bepaalde voorwaarden in aanmerking voor een tewerkstelling in het kader van de regeling van de sociale inschakelingseconomie met toekenning van een forfaitaire doelgroepvermindering en een loonsubsidie:

a. In dienst genomen werknemers (= nieuwe aanwervingen), die op de dag van indiensttreding

- uitkeringsgerechtigde volledige werkloze, gerechtigde op maatschappelijke integratie (leefloners), of rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp zijn

- niet in het bezit zijn van een getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs.

b. In dienst gehouden werknemers (= verder zetten van de tewerkstelling) die niet in het bezit zijn van een getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs na afloop van een periode van tewerkstelling :

- in een doorstromingsprogramma;
- in toepassing van artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8-7-1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- als gesubsidieerde contractueel;
 - voor zover de gesubsidieerde contractueel niet tewerkgesteld was in het kader van een contingentovereenkomst bij een bestuur van het Vlaamse Gewest vóór 1-4-2015;
- in een erkende arbeidspost (dienstenbaan).

Voordelen verbonden aan de aanwerving van langdurig werkzoekenden

Wanneer de werkgever een werknemer aanwerft in het kader van de regeling van de sociale inschakelingseconomie, kan hij onder bepaalde voorwaarden genieten van volgende twee voordelen:

- een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid onder de vorm van een doelgroepvermindering voor sociale inschakelingseconomie;
- een tussenkomst in de loonkost van de werknemer via een herinschakelingsuitkering van de RVA of een financiële tussenkomst van het OCMW die de werkgever in mindering mag brengen van het nettoloon van de werknemer.

Het bedrag en de duur van toekenning van zowel de doelgroepvermindering als van de loonsubsidie zijn afhankelijk van de volgende drie factoren:

- de omstandigheid of de werknemer op het ogenblik van de indienstneming al dan niet de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt;
- de omstandigheid of de werknemer op het ogenblik van de indienstneming een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze is, een gerechtigde op maatschappelijke integratie dan wel een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp;
- de periode van uitkeringsgerechtigd volledig werkloos zijn, van gerechtigde op maatschappelijke integratie en/of van rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp en van de ermee gelijkgestelde periodes die aan de indienstneming voorafgaan.

Gelijkgestelde periodes

Volgende periodes worden gelijkgesteld met een periode als uitkeringsgerechtigde volledig werkloze, als gerechtigde op maatschappelijke integratie en als rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp:

- de periodes, gelegen in een periode van volledige werkloosheid die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering inzake de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit of inzake moederschapsverzekering;
- de periodes van hechtenis of gevangenzetting tijdens een periode van volledige werkloosheid;
- de periodes van tewerkstelling in een doorstromingsprogramma;
- de periodes van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8-7-1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- de periodes van volledig vergoede werkloosheid;
- de periodes van gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26-5-2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie;
- de periodes van toekenning van financiële maatschappelijke hulp aan personen van vreemde nationaliteit, ingeschreven in het vreemdelingenregister, die omwille van hun nationaliteit geen aanspraak kunnen maken op het recht op maatschappelijke integratie;
- de periodes van tewerkstelling als gesubsidieerde contractueel;

- met uitzondering van de tewerkstellingsperiode als gesubsidieerde contractueel in het kader van een contingentovereenkomst vóór 1-4-2015 bij een plaatselijk bestuur van het Vlaamse Gewest;
- de periodes van volledige werkloosheid, maatschappelijke integratie of financiële maatschappelijke hulp, gedekt door vakantiegeld;
- de periodes van wederoproeping onder de wapens, gelegen in een periode van volledige werkloosheid;
- de periodes van tewerkstelling in een erkende arbeidspost (dienstenbaan);
- de periodes van beroepsinschakelingstijd die het recht openen op inschakelingsuitkeringen.

Indien de werkgever een werknemer waarvoor hij reeds van een doelgroepvermindering voor "langdurig werkzoekenden - sociale inschakelingseconomie" genoten heeft, terug in dienst neemt in een periode van twaalf maanden na de beëindiging van de vorige tewerkstelling, dan worden de tewerkstellingen slechts als één tewerkstelling aanzien.

De werknemers van de volgende categorieën komen in het Vlaamse Gewest niet in aanmerking voor de doelgroepvermindering:

- de werknemers die vóór 1 januari 2016 bij de werkgever tewerkgesteld waren als gesubsidieerde contractueel;
- de werknemers die de werkgever opnieuw in dienst neemt binnen een periode van 12 maanden na beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst en waarvoor hij de voordelen als gesubsidieerde contractueel genoten heeft.

1. Werknemers die op de dag van de indienstneming minder dan 45 jaar oud zijn

a. werknemers die op de dag van de indiensttreding uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn

1. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 12 maanden een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een herinschakelingsuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens het kwartaal van indienstneming en de 10 daaropvolgende kwartalen.
2. Voor de werknemers die in de loop van maand van indiensttreding en de 36 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 24 maanden een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een herinschakelingsuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens het kwartaal van indienstneming en de 20 daaropvolgende kwartalen.

b. werknemers die op de dag van de indiensttreding een gerechtigde op maatschappelijke integratie zijn

1. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden een gerechtigde op maatschappelijke integratie zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens het kwartaal van indienstneming en de 10 daaropvolgende kwartalen.
2. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 12 maanden een gerechtigde op maatschappelijke integratie zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens het kwartaal van indienstneming en de 20 daaropvolgende kwartalen.

c. werknemers die op de dag van de indiensttreding een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp zijn

1. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp

zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens het kwartaal van indienstneming en de 10 daaropvolgende kwartalen.

2. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 12 maanden een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens het kwartaal van indienstneming en de 20 daaropvolgende kwartalen.

Wanneer de bevoegde regionale dienst voor arbeidsbemiddeling na afloop van de voormelde 10 of 20 kwartalen van oordeel is dat de werknemer nog altijd niet geschikt is om zich te integreren in de reguliere arbeidsmarkt, wordt de duur van de toekenning van de doelgroepvermindering en van de RVA-herinschakelingsuitkering of OCMW-tussenkomst verlengd met een nieuwe periode van maximum 10 respectievelijk maximum 20 kwartalen.

De bevoegde regionale dienst voor arbeidsbemiddeling licht, naar gelang het geval, de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of het betrokken openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in.

2. Werknemers die op de dag van hun indienstneming minstens 45 jaar oud zijn

a. werknemers die op de dag van de indiensttreding uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn

Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een herinschakelingsuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens de volledige periode van tewerkstelling.

b. werknemers die op de dag van de indiensttreding een gerechtigde op maatschappelijke integratie zijn

Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden een gerechtigde op maatschappelijke integratie zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens de volledige periode van tewerkstelling.

c. werknemers die op de dag van de indiensttreding een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp zijn

Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens de volledige periode van tewerkstelling.

Te vervullen formaliteiten en bedrag van de loonsubsidie

1. Bedrag van de loonsubsidie

Het bestuur betaalt aan de werknemer die het recht opent op de doelgroepvermindering voor sociale inschakelingseconomie maandelijks het volledig verschuldigd nettoloon waarop hij recht heeft. Evenwel ontvangt het voor de sine-werknemer ofwel een herinschakelingsuitkering van de RVA, ofwel een financiële tussenkomst van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.

Deze herinschakelingsuitkering of financiële tussenkomst van het OCMW bedraagt ten hoogste 500 EUR per kalendermaand wanneer de werknemer voltijds is tewerkgesteld.

Wanneer de werknemer niet voltijds is tewerkgesteld, wordt het maximumbedrag van de maandelijks

herinschakelingsuitkering of maandelijkse financiële tussenkomst bekomen door 750 EUR te vermenigvuldigen met de contractueel wekelijks voorziene tewerkstellingsbreuk in de deeltijdse betrekking. Het resultaat van deze formule wordt begrensd tot 500 EUR.

Het bedrag van de herinschakelingsuitkering of financiële tussenkomst wordt begrensd tot het nettoloon waarop de werknemer voor de betreffende kalendermaand recht heeft, en wordt in de DmfAPPL met een specifieke code aangeduid.

2. Te vervullen formaliteiten voor de herinschakelingsuitkering

Het bestuur bezorgt een kopie van het door het bevoegde Gewest afgeleverde attest aan de werknemer.

De werknemer moet bij de aanvang van zijn tewerkstelling een aanvraag tot herinschakelingsuitkering indienen via zijn uitbetalingsinstelling. De aanvraag moet vergezeld zijn van het attest van het bevoegde Gewest en een exemplaar van de arbeidsovereenkomst. De aanvraag tot de herinschakelingsuitkering moet op het werkloosheidsbureau toekomen binnen een termijn van vier maanden volgend op de maand waarin de tewerkstelling een aanvang neemt.

Na het verstrijken van elke kalendermaand moet het bestuur voor de sine-werknemer een vergoedingsbewijs opmaken. Dit vergoedingsbewijs moet de werknemer of het bestuur indienen bij de bevoegde uitbetalingsinstelling.

3. Te vervullen formaliteiten voor de doelgroepvermindering

De RVA geeft aan de RSZ de gegevens door van de werknemers met recht op een doelgroepvermindering sociale inschakelingseconomie.

Het OCMW, dat een financiële tussenkomst verleent voor een gerechtigde op maatschappelijke integratie of een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp, tewerkgesteld in het kader van de sociale inschakelingseconomie, moet het gewestelijk RVA-bureau hiervan verwittigen met een typebrief van de POD Maatschappelijke Integratie.

Doelgroepvermindering voor jonge werknemers - startbaanovereenkomst

Jongeren die in aanmerking komen voor een startbaanovereenkomst

In het kader van een startbaanovereenkomst kunnen worden tewerkgesteld: de jongeren die net vóór hun aanwerving minder dan 26 jaar oud zijn. Een jongere kan aangeworven worden in het kader van een startbaanovereenkomst tot op de laatste dag van het kwartaal tijdens de welke voornoemde jongere 26 jaar wordt.

De jongere die tewerkgesteld wordt in het kader van een startbaanovereenkomst, wordt "nieuwe werknemer" genoemd. Aan nieuwe werknemers worden geen voorwaarden gesteld inzake behaald diploma, maar de werkgever kan de doelgroepvermindering voor jonge werknemers enkel genieten voor laaggeschoolde jongeren.

Soorten startbaanovereenkomst

De startbaanovereenkomst kan drie vormen aannemen:

1. **een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst** (type één);
2. **een combinatie van een deeltijdse arbeidsovereenkomst, minstens halftijds, en een door de jongere gevolgde opleiding**, en dit met ingang van de dag waarop de jongere begint met de uitvoering

van de arbeidsovereenkomst (type twee);

Alle door de bevoegde Gewest- of Gemeenschapsoverheden ingerichte, gesubsidieerde of erkende types of vormen van onderwijs, cursussen, opleidingen of vormingen mogen door de jongere gevolgd worden in het kader van dit type van startbaanovereenkomst. De opleiding moet op jaarbasis gemiddeld minstens 240 uren bedragen.

Bij een startbaanovereenkomst "type twee" moet de werkgever in het bezit zijn van een bewijs dat de jongere daadwerkelijk voor de cursussen, opleiding of vorming ingeschreven is of daadwerkelijk een beroepsopleiding gaat volgen. Dit bewijs kan een inschrijvingsattest, afgeleverd door de verantwoordelijke voor de onderwijs-, opleidings- of vormingsinstelling zijn, of een overeenkomst inzake bedrijfs- of beroepsopleiding, geïssueerd door de bevoegde toezichthoudende overheidsdienst. Op het einde van elk kwartaal moet de jongere aan de werkgever een attest bezorgen dat bewijst dat hij de lessen, cursussen, opleiding of vorming regelmatig volgt.

Mits de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur werd afgesloten, kan de startbaanovereenkomst "type twee" verlengd worden om een jongere die niet geslaagd is de kans te geven de volledige cyclus van de begonnen opleiding met vrucht te beëindigen.

De startbaanovereenkomst "type twee" eindigt wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt, en ten laatste op het einde van het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt.

De startbaanovereenkomst "type twee" wordt automatisch een startbaanovereenkomst "type één" wanneer de opleiding eindigt of wanneer uit het attest blijkt dat de jongere de cursussen, opleiding of vorming niet regelmatig volgt. Dat is het geval als de jongere tijdens een bepaald kwartaal meer dan 20% van het aantal uren dat hij normaliter in de loop van dat kwartaal de cursussen, opleiding of vorming volgt, ongewettigd afwezig is. De omzetting naar een startbaanovereenkomst "type één" geschiedt op de eerste dag van het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de cursussen, opleiding of vorming eindigen of waarin de jongere de cursussen, opleiding of vorming niet regelmatig heeft gevolgd.

3. een overeenkomst , waarmee een leerling verbonden is en elke andere, door de Koning bepaalde opleidings- of inschakelingsovereenkomst (type drie).

Geen van de drie voornoemde types startbaanovereenkomst kan bestaan uit een arbeidsovereenkomst tussen een jongere en een werkgever, die gesloten werd in het kader van de doorstromingsprogramma's of van de stelsels van de gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen of bij sommige openbare besturen.

De jongere kan met behoud van zijn loon gedurende de eerste 12 maanden van de uitvoering van zijn startbaanovereenkomst afwezig zijn om in te gaan op werkaanbiedingen.

Indien hij tijdens deze periode een andere baan heeft gevonden kan hij tevens de startbaanovereenkomst beëindigen mits een opzeggingstermijn van zeven dagen die aanvangt op de dag volgend op de betekening.

De werknemers die tewerkgesteld worden met een startbaanovereenkomst "type één" of "type twee" genieten een normale bezoldiging. Hiermee wordt het aanvangsloon bedoeld dat wordt toegekend aan een personeelslid met dezelfde beroepskwalificatie, zoals die blijkt uit het diploma of studiegetuigschrift. De deeltijds in dienst zijnde werknemer heeft recht op dit loon in verhouding met de duur van de gepresteerde arbeid in het kader van de startbaanovereenkomst.

De startbaanovereenkomst "type één" kan bepalen dat gedurende hoogstens de eerste twaalf maanden van de uitvoering ervan, de werkgever een deel van het loon aan de opleiding van de nieuwe werknemer besteedt. In dat geval heeft de nieuwe werknemer gedurende deze periode recht op een loon dat gelijk is aan het hierboven bedoeld loon, verminderd met het deel besteed aan de opleiding, zonder dat dit meer mag zijn dan 10% van dat loon en zonder dat het loon lager mag zijn dan het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen.

Modaliteiten: de werkkaart

Een werkgever kan slechts genieten van een doelgroepvermindering jonge werknemer, indien de jongere in dienst genomen wordt tijdens de geldigheidsduur van een werkkaart en indien de werkkaart vermeldt dat de jongere, erg laaggeschoold, laaggeschoold of middengeschoold is.

De werkkaart attesteert dat de jongere voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een

doelgroepvermindering jonge werknemer.

De werkkaart vermeldt de naam, voornaam en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de jongere, alsook de begin- en einddatum van de geldigheid van de werkkaart en de datum waarop de aanvraag van de werkkaart werd ingediend.

Desgevallend attesteert ze of de jongere een persoon van buitenlandse afkomst of een persoon met een handicap is.

De aanvraag tot attestatie door middel van de werkkaart wordt onontvankelijk verklaard, wanneer de aanvraag gebeurt vóór 1 januari van het jaar waarin de jongere negentien jaar wordt of op een ogenblik waarop de jongere nog studies met een onvolledig leerplan volgt in het dagonderwijs.

Wanneer de tewerkstelling van de jongere aanving vóór 1 januari van het jaar waarin de jongere 19 jaar wordt en vanaf deze datum wordt verder gezet, kan enkel de werkgever een werkkaart vragen die betrekking heeft op de attestering van de betrokken nieuwe werknemer. De aanvraag wordt enkel aanvaard indien zij individueel wordt opgesteld en de identiteit van de werkgever vermeldt, evenals de identiteit van de werknemer, zijn woonplaats en identificatienummer van de sociale zekerheid en de datum van indienstneming.

De aanvraag van de werkkaart moet ten laatste op 31 januari van het jaar waarin de nieuwe werknemer 19 jaar wordt bij het bevoegd werkloosheidsbureau ingediend worden.

Wanneer de aanvraag van de werkkaart wordt ingediend buiten de voorziene termijnen, dan wordt de periode gedurende dewelke de doelgroepvermindering jonge werknemer kan worden toegekend, verminderd met een periode die aanvangt op de dag van de indienstneming en die eindigt op de laatste dag van het kwartaal waarin de datum gesitueerd is van de laattijdige indiening van de werkkaart.

Voor de toekenning van de doelgroepvermindering wordt de jongere die op het moment van de aanvraag van de werkkaart voldoet aan de voorwaarden, gelijkgesteld aan een jongere die voldoet aan deze voorwaarden op het moment van de indienstneming.

De bevoegdheid voor het afleveren van een werkkaart werd ingevolge de zesde staatshervorming overgedragen van de RVA naar de Gewesten.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf **1 januari 2016** levert de FOREM in de plaats van de RVA de werkkaarten af voor jongeren uit het **Waals Gewest** (met uitzondering van de gemeenten behorende tot de Duitstalige Gemeenschap).

Vanaf **1 juli 2017** tot uiterlijk 31 december 2017 levert de FOREM **enkel** nog kaarten af voor jongeren die in dienst getreden zijn vóór 1 juli 2017.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

Vanaf **1 oktober 2017** ~~1 juli 2016~~ levert Actiris **geen** de werkkaarten **meer** af voor jongeren uit het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest**.

Vlaams Gewest:

Vanaf **1 juli 2016** levert de RVA **geen werkkaarten meer** af voor een tewerkstelling in Vlaanderen.

Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen

Een jonge werknemer komt in aanmerking voor een doelgroepvermindering voor jonge werknemers als hij

tegelijkertijd voldoet aan de volgende drie voorwaarden:

- de jongere is op de dag van de indienstneming minder dan 26 jaar;
- de jongere is erg laaggeschoold, laaggeschoold of middengeschoold
- het refertekwartaalloon van de jongere is maximaal 9.000 EUR.

De werkgever kan van de doelgroepvermindering voor jonge werknemers in een bepaald kwartaal enkel genieten indien hij gedurende dit kwartaal voldoet aan zijn wettelijke verplichting om jongeren in dienst te nemen in een startbaan. Voor provinciale en plaatselijke besturen, houdt dit de verplichting in om jongeren aan te werven met een startbaan ten belope van 1,5% van hun personeelsbestand in het tweede kwartaal van het voorgaande kalenderjaar.

De doelgroepvermindering voor jonge werknemers wordt slechts toegekend indien de jonge werknemer correct aangeduid wordt op de socialezekerheidsaangifte van het kwartaal en indien de werkkaart attesteert dat de jonge werknemer tijdens dit kwartaal in aanmerking komt voor de gevraagde doelgroepvermindering.

Als de jongere na 31-12-2012 in dienst genomen werd, dan eindigt de doelgroepvermindering na een periode die verschilt naargelang van de geschooldheid van de jonge werknemer en uiterlijk op de laatste dag van het kwartaal waarin de jongere zesentwintig wordt.

Als de jongere vóór 1-1-2013 in dienst genomen werd, dan eindigt de doelgroepvermindering voor jonge werknemers op de laatste dag van het kwartaal waarin de jongere zesentwintig wordt.

Vlaanderen:

Vanaf **1 juli 2016** kan voor werknemers die tewerkgesteld worden in **Vlaanderen** niet langer de 'doelgroepvermindering jonge werknemers' toegepast worden maar wel de 'doelgroepvermindering jonge werknemers - Vlaanderen' (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/deductions_employmentmeasures/targetgroupreductions/youngworkers_flemish.html). Er zijn overgangsmaatregelen voorzien voor de jongeren die vóór die datum reeds indienst zijn.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf **1 juli 2017** kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in **Wallonië** niet langer de 'doelgroepvermindering jonge werknemers' toegepast worden.

Als **overgangsmaatregel** kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 juli 2017 en **ononderbroken** verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, van de vermindering blijven genieten. Er zijn **specifieke verminderingcodes** voor deze overgangsmaatregelen. De vermindering stopt definitief op 30 juni 2020.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

Vanaf **1 oktober 2017** kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in **Brussel** niet langer de 'doelgroepvermindering jonge werknemers' toegepast worden.

Als **overgangsmaatregel** kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 oktober 2017 en **ononderbroken** verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, van de vermindering blijven genieten. Er zijn **specifieke verminderingcodes** voor deze overgangsmaatregelen. De vermindering stopt definitief op 31 december 2018.

1. Vermindering voor laaggeschoolde jongeren

De doelgroepvermindering voor jonge werknemers wordt vooreerst toegekend voor laaggeschoolde jongeren. Dit zijn jongeren die geen getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs bezitten.

Indien de jongere in dienst genomen werd na 31-12-2012, wordt aan de werkgever een doelgroepvermindering voor

jonge werknemers toegekend van:

- 1.500 EUR voor het kwartaal van de indienstneming en de 7 daarop volgende kwartalen;
- 400 EUR voor de 4 daarop volgende kwartalen dat de jongere tewerkgesteld wordt.

Indien de jongere in dienst genomen werd vóór 1-1-2013, wordt een doelgroepvermindering voor jonge werknemers toegekend van:

- 1.000 EUR voor het kwartaal van de indienstneming en de 7 daarop volgende kwartalen;
- 400 EUR voor de resterende kwartalen dat de jongere tewerkgesteld wordt.

Als dag van indienstneming wordt beschouwd, 1 januari van het jaar waarin de jongere 19 jaar wordt, indien hij reeds vóór deze datum in dienst was bij dezelfde werkgever.

2. Vermindering voor erg laaggeschoolde jongeren en laaggeschoolde jongeren die van buitenlandse afkomst of gehandicapt zijn

De doelgroepvermindering voor jonge werknemers wordt eveneens toegekend voor:

- de erg laaggeschoolde jongeren
- de laaggeschoolde jongeren die
 - ofwel van buitenlandse afkomst zijn;
 - ofwel gehandicapt zijn.

Met "erg laag geschoolde jongere" wordt bedoeld een jongere die geen getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs of van het lager secundair onderwijs bezit.

Indien de jongere in dienst genomen werd na 31-12-2012, geniet de werkgever die een laaggeschoolde jongere die van buitenlandse afkomst of gehandicapt is, of een erg laag geschoolde jongere in dienst neemt, van een doelgroepvermindering voor jonge werknemers van:

- 1.500 EUR voor het kwartaal van indienstneming en de 11 volgende kwartalen;
- 400 EUR voor de vier daaropvolgende kwartalen.

Indien de jongere in dienst genomen werd vóór 1-1-2013, wordt een doelgroepvermindering voor jonge werknemers toegekend van:

- 1.000 EUR voor het kwartaal van indienstneming en de 15 volgende kwartalen;
- 400 EUR voor de resterende kwartalen dat de jongere tewerkgesteld wordt.

Als dag van indienstneming wordt beschouwd, 1 januari van het jaar waarin de jongere 19 jaar wordt, indien hij reeds vóór deze datum in dienst was bij dezelfde werkgever.

3. Vermindering voor middengeschoolde jongeren

Een doelgroepvermindering voor jonge werknemers wordt toegekend voor de middengeschoolde jongeren die in dienst genomen zijn na 31-12-2012.

Met "middengeschoolde jongere" wordt bedoeld de jongere die hoogstens een getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs bezit.

Een werkgever ontvangt de doelgroepvermindering voor jonge werknemers enkel als de middengeschoolde jongere:

- werkzoekende is op de dag van indienstneming;
- werkzoekende geweest is gedurende minstens 156 dagen, gerekend in het zesdagenstelsel, in de maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden voorafgaand aan de dag van indienstneming.

Deze twee voorwaarden zijn niet vereist voor de middengeschoolde jongeren die mindervalide zijn.

De werkgever geniet voor de middengeschoolde jongeren een doelgroepvermindering voor jonge werknemers van

- 1.000 EUR in het kwartaal van indienstneming en de 3 daaropvolgende kwartalen;
- 400 EUR voor de 8 daarop volgende kwartalen dat de jongere tewerkgesteld wordt.

Als dag van indienstneming wordt beschouwd, 1 januari van het jaar waarin de jongere 19 jaar wordt, indien hij reeds vóór deze datum in dienst was bij dezelfde werkgever.

Doelgroepvermindering voor jonge werknemers - minderjarigen

De minderjarige jongeren die met een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld worden, zijn onttrokken aan de regeling van de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers tot en met 31-12 van het kalenderjaar waarin zij 18 jaar worden. Vanaf het daarop volgende jaar (= kalenderjaar waarin zij de leeftijd van 19 jaar bereiken) zijn de jongeren onderworpen aan het geheel van de socialezekerheidsregelingen.

Een doelgroepvermindering van 1.000 EUR wordt toegekend aan de werkgever die een minderjarige tewerkstelt. De bijdragevermindering wordt toegekend voor elke jongere die de werkgever in dienst neemt tot en met het vierde kwartaal van het kalenderjaar dat hij/zij 18 jaar wordt. De doelgroepvermindering wordt verleend ongeacht of de jongere wel of niet met een startbaanovereenkomst tewerkgesteld wordt.

Een werkkaart is niet vereist voor de jongere die in de loop van het kalenderjaar nog geen 19 jaar wordt. De werkgever moet ten laatste op 31-1 van het jaar waarin de jongere 19 jaar wordt, een werkkaart aanvragen bij de bevoegde instelling om vanaf het eerste kwartaal van het jaar dat de jongere 19 jaar wordt, te kunnen genieten van de doelgroepvermindering jonge werknemer.

In het Vlaamse Gewest is de doelgroepvermindering voor minderjarigen afgeschaft.

Een overgangsmaatregel is tot 31-12-2018 voorzien voor de minderjarige die uiterlijk op 30-6-2016 in dienst getreden is en voor wie het bestuur op 30-6-2016 van de (federale ingevoerde) doelgroepvermindering voor minderjarigen genoot. De werkgever blijft van de (federale ingevoerde) doelgroepvermindering voor minderjarigen genieten uiterlijk tot en met het vierde kwartaal van 2018.

De jongere die op 1 januari van het jaar waarin hij 19 jaar wordt, in dienst blijft van de werkgever, heeft recht op de Vlaamse doelgroepvermindering voor jonge werknemers als hij voldoet aan alle voorwaarden van deze laatste doelgroepvermindering.

Vlaamse doelgroepvermindering voor leerlingen en DBSO-werknemers met een deeltijdse arbeidsovereenkomst

De Vlaamse doelgroepvermindering voor leerlingen wordt toegekend voor de personen die een alternerende opleiding volgen. Het betreft

- de leerlingen die voldoen aan de voorwaarden van alternerend leren;
- de jongeren in het deeltijds beroepsonderwijs (DBSO), tewerkgesteld met een deeltijdse arbeidsovereenkomst in het niet-duale leren.

Om in aanmerking te komen moet de jongere in het deeltijds beroepsonderwijs met een deeltijdse arbeidsovereenkomst beschikken over een elektronisch dossier (portfolio) bij de VDAB op de laatste dag van het

kwartaal van indienstname.

De doelgroepvermindering voor jongeren in het DBSO met een deeltijdarbeidsovereenkomst wordt evenwel niet toegekend als de jongere valt onder het toepassingsgebied van de Sociale Maribel.

De forfaitaire doelgroepvermindering voor leerlingen is gelijk aan 1.000 EUR per kwartaal tijdens de volledige duur van de tewerkstelling.

Een jongere die na de alternerende opleiding bij de werkgever tewerkgesteld wordt met een arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de Vlaamse doelgroepvermindering voor laag- en middengeschoolde jonge werknemers gedurende de volledige periode van maximum twee jaar. De start van de periode van de doelgroepvermindering voor jonge werknemers wordt beschouwd als het begin van een nieuwe arbeidsrelatie. De kwartalen van de Vlaamse doelgroepvermindering voor leerlingen wordt niet in mindering gebracht op de periode van de Vlaamse doelgroepvermindering voor laag- en middengeschoolde jonge werknemers.

Bijkomende informatie vindt U op de website van Vlaanderen (departement Werk en Sociale Economie).

Vlaamse doelgroepvermindering voor laag- en middengeschoolde jonge werknemers

De Vlaamse doelgroepvermindering voor laag- en middengeschoolde jonge werknemers wordt toegekend voor een jongere die minstens voldoet aan de volgende voorwaarden:

- De jonge werknemer is op de dag van de indienstneming laaggeschoold of middengeschoold en heeft op de laatste dag van het kwartaal de leeftijd van 25 jaar niet bereikt.
- De jonge werknemer is niet meer leerplichtig en behaalt binnen het kwartaal na zijn aanwerving geen diploma of graad waardoor hij hooggeschoold wordt.
- Het refertekwartaalloon dat een werknemer zou verdienen indien hij gedurende het kwartaal voltijds werkte en volledige prestaties leverde, bedraagt minder dan
 - 7.500 EUR gedurende het kwartaal van indienstneming en drie daaropvolgende kwartalen;
 - 8.100 EUR gedurende de vier daaropvolgende kwartalen.

De doelgroepvermindering geldt enkel voor de werknemers die werkzaam zijn in of afhangen van een vestigingseenheid in Vlaanderen.

De forfaitaire doelgroepvermindering voor een laaggeschoolde jongere die voldoet aan de voorwaarden, is gelijk aan 1.150 EUR per kwartaal gedurende het kwartaal van indienstneming en de zeven daaropvolgende kwartalen.

De forfaitaire doelgroepvermindering voor een middengeschoolde jongere die voldoet aan de voorwaarden, is gelijk aan 1.000 EUR per kwartaal gedurende het kwartaal van indienstneming en de zeven daaropvolgende kwartalen.

Een jongere is laaggeschoold als hij geen diploma van secundair onderwijs of een studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het secundair onderwijs, of een gelijkwaardig diploma of getuigschrift heeft.

Een jongere is middengeschoold als hij hoogstens een diploma van secundair onderwijs of een studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het secundair onderwijs, of een gelijkwaardig diploma of getuigschrift heeft. Wanneer de jongere in het kwartaal van de indienstneming of in het daaropvolgende kwartaal een diploma Hoger Onderwijs behaalt, komt hij niet in aanmerking. Wanneer voorzien is dat de jongere binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van zijn indienstneming een diploma Hoger Onderwijs behaalt, komt hij niet in aanmerking. De VDAB attesteert en bepaalt wie in aanmerking komt. Via een elektronische flux geeft de VDAB het studieniveau door aan de RSZ.

De werkgever kan de Vlaamse doelgroepvermindering voor jonge werknemers slechts genieten als de jongere vóór de indienstneming zijn scholingsgraad geregistreerd heeft in het elektronisch dossier "Mijn Loopbaan" (portfolio) bij de VDAB. Wanneer de jongere zijn elektronisch dossier aanmaakt na het kwartaal van de indienstneming wordt de duur van de doelgroepvermindering verminderd met de periode vanaf de dag van de indienstneming tot de laatste dag van

het kwartaal, voorafgaand aan het kwartaal van de aanmaak van het dossier.

Als een bestuur een jongere opnieuw in dienst neemt binnen een periode van vier kwartalen na de beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst worden de tewerkstellingen als één tewerkstelling beschouwd. De periode tussen de arbeidsovereenkomsten verlengt de periode met het recht op de doelgroepvermindering niet. Als de periode meer dan vier kwartalen bedraagt en de jongere nog steeds aan alle voorwaarden voldoet, dan begint een nieuwe periode met recht op de doelgroepvermindering voor laag- en middengeschoolde jongeren.

Bijkomende informatie vindt U op de website van Vlaanderen (departement Werk en Sociale Economie).
(<https://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/jongeren>)

Doelgroepvermindering voor herstructurering

Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen

De besturen die een werknemer aanwerven die voorheen het slachtoffer werd van een herstructurering genieten een doelgroepvermindering voor herstructureringen wanneer zij deze in dienst nemen door toedoen van een tewerkstellingscel.

Indien de werknemer bij zijn indienstneming minder dan 45 jaar is, dan bedraagt de vermindering:

- 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de daarop volgende vier kwartalen.

Indien de werknemer bij zijn indienstneming minstens 45 jaar is, dan bedraagt de vermindering:

- 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de daarop volgende vier kwartalen;
- 400 EUR tijdens de volgende zestien kwartalen.

Als kwartaal van indienstneming wordt beschouwd het kwartaal waarin de werknemer tijdens de geldigheidsperiode van de “verminderingkaart herstructureringen” voor het eerst bij de betrokken werkgever wordt tewerkgesteld.

Een werkgever kan de doelgroepvermindering voor herstructureringen slechts genieten indien het referentekwartaalloon van de in dienst genomen werknemer niet hoger is dan:

- 13.942,47 EUR als de werknemer op het ogenblik van de indienstneming minstens 30 jaar is;
- 7.178,78 EUR als de werknemer op het ogenblik van de indienstneming minder dan 30 jaar is.

Het referentekwartaalloon omvat het enkelvoudig vertrekvakantiegeld (in de vakantieregeling van de privésector), uitbetaald door de vroegere werkgever.

Vlaams Gewest:

Vanaf **1 januari 2017** kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in **Vlaanderen** niet langer de 'doelgroepvermindering herstructurering' toegepast worden.

Als **overgangsmaatregel** kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 januari 2017 en **ononderbroken** verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, van de vermindering blijven genieten. Er zijn **specifieke verminderingcodes** voor deze overgangsmatregelen. De vermindering stopt definitief op 31 december 2018.

Vanaf 1 oktober 2017 zijn de loongrenzen voor de overgangsbepalingen absoluut vastgelegd op:

- indien de werknemer op moment van indiensttreding jonger is dan 30 jaar: 7.178,76 EUR;
- indien de werknemer op het moment van indiensttreding minstens 30 jaar is: 13.942,47 EUR.

Aan de werknemersbijdragevermindering 'herstructurering' wijzigt er niets.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf **1 juli 2017** kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in Wallonië niet langer de 'doelgroepvermindering herstructurering' toegepast worden.

Als **overgangsmaatregel** kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 juli 2017 en **ononderbroken** verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, van de vermindering blijven genieten. Er zijn **specifieke verminderingcodes** voor deze overgangsmatregelen. De vermindering stopt definitief op 30 juni 2020.

Vanaf 1 juli 2017 is de loongrens voor de overgangsbepalingen absoluut vastgelegd op:

- indien de werknemer op het moment van indiensttreding minstens 30 jaar is: 13.942,47 EUR.

Aan de werknemersbijdragevermindering 'herstructurering' wijzigt er niets.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

Vanaf **1 oktober 2017** kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in Brussel niet langer de 'doelgroepvermindering herstructurering' toegepast worden.

Als **overgangsmaatregel** kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 oktober 2017 en **ononderbroken** verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, van de vermindering blijven genieten. Er zijn **specifieke verminderingcodes** voor deze overgangsmatregelen. De vermindering stopt definitief op 31 december 2018.

Vanaf 1 oktober 2017 is de loongrens voor de overgangsbepalingen absoluut vastgelegd op:

- indien de werknemer op het moment van indiensttreding minstens 30 jaar is: 13.942,47 EUR.

Aan de werknemersbijdragevermindering 'herstructurering' wijzigt er niets.

Formaliteiten

De bevoegdheid voor het afleveren van een herstructureringskaart die recht geeft op een doelgroepvermindering herstructurering, werd ingevolge de zesde staatshervorming overgedragen aan de Gewesten.

De "verminderingkaart herstructurering" die de RVA uitreikt en die recht geeft op een vermindering van persoonlijke socialezekerheidsbijdragen, geeft slechts recht op een doelgroepvermindering herstructurering tot het Gewest beslist

om zijn bevoegdheid operationeel uit te oefenen en zelf de herstructureringskaarten uitreikt.

Een herstructureringskaart wordt toegekend aan elke in het kader van een herstructurering ontslagen werknemer die zich inschrijft bij een tewerkstellingscel, en aan elke werknemer die ontslagen werd als gevolg van een faillissement, een sluiting of een vereffening, en een aanvraag voor een werkloosheidsuitkering indient of zijn C4 voorlegt.

De herstructureringskaart heeft een geldigheidsduur van twaalf of zes maanden vanaf de datum van aankondiging van het collectief ontslag, naargelang de werknemer ontslagen werd in het kader van een herstructurering dan wel ingevolge een faillissement, een vereffening of een sluiting.

Aan iedere werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering, een faillissement, een vereffening of een sluiting wordt slechts éénmaal een herstructureringskaart afgeleverd. Gedurende zijn geldigheidsperiode kan de werknemer wel steeds een kopie van de herstructureringskaart bekomen, als hij gedurende de geldigheidsperiode van werkgever zou veranderen.

Enkel voor de werknemers die tijdens de geldigheidsduur van de herstructureringskaart in dienst worden genomen, kan uw bestuur genieten van de doelgroepvermindering herstructurering.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

Vanaf **1 oktober 2017** levert ACTIRIS geen 'verminderingkaart herstructurering' meer af.

De 'verminderingkaart herstructurering' die op basis van dezelfde criteria het recht op de RSZ-voordelen voor de **werknemer** kan openen, wordt verder door de RVA afgeleverd.

Vlaams Gewest:

Vanaf **1 januari 2017** levert de RVA geen 'verminderingkaart herstructurering' meer af voor de herstructurering van een vestigingseenheid in het **Vlaams Gewest**, behalve in het geval van interregionale tewerkstelling.

De 'verminderingkaart herstructurering' die op basis van dezelfde criteria het recht op de RSZ-voordelen voor de **werknemer** kan openen, wordt verder door de RVA afgeleverd.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf **1 juli 2017** levert de FOREM geen 'verminderingkaart herstructurering' meer af.

De 'verminderingkaart herstructurering' die op basis van dezelfde criteria het recht op de RSZ-voordelen voor de **werknemer** kan openen, wordt verder door de RVA afgeleverd.

Doelgroepvermindering voor mentors

Om recht te hebben op een doelgroepvermindering voor mentors moet een werkgever een verbintenis aangaan om stages of opleiding te organiseren en één of meerdere mentors belasten met de uitvoering en de opvolging van deze stages of de opleiding.

Een mentor is een werknemer die de opvolging verzekert van stages of die instaat voor de opleiding van:

- de leerlingen of leraars uit het voltijds secundair technisch en beroepsonderwijs of het deeltijds onderwijs;
- de werkzoekenden jonger dan 26 jaar die een beroepsopleiding volgen;
- de cursisten jonger dan 26 jaar uit het volwassenenonderwijs;
- de cursisten jonger dan 26 jaar die een door de bevoegde Gemeenschap erkende opleiding volgen.

Een werknemer wordt slechts beschouwd als mentor indien

- hij minstens vijf jaar beroepservaring heeft in het beroep dat aangeleerd wordt in de stage of de opleiding;
- hij een getuigschrift bezit waaruit blijkt dat hij een mentoropleiding met succes gevolgd heeft of geslaagd is in een beoordeling ter validatie van zijn competenties als mentor.

De verbintenis van de werkgever om stages of opleiding te organiseren, wordt door de RSZ vastgesteld op basis van de aangifte van de stagiairs, cursisten, leerlingen... in Dimona of in de DmfAPPL.

Een werkgever kan slechts genieten van een doelgroepvermindering voor mentors voor zover hij aan de dienst Mentorkorting van het Vlaams Departement "Werk en Sociale Economie" of de directie Werkgelegenheidsbeleid en Meerwaardeneconomie van "Brussel - Economie en Werkgelegenheid" de volgende stukken bezorgt:

- een lijst van de tewerkgestelde mentors;
- voor elke mentor, het bewijs van de minimaal vereiste praktijkervaring;
- voor elke mentor, een kopie van het getuigschrift van de gevolgde mentoropleiding.

De stukken moeten bij de bevoegde Gewestelijke Dienst toekomen uiterlijk op de laatste dag van het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de doelgroepvermindering gevraagd wordt. Als de termijn overschreden wordt, dan wordt de doelgroepvermindering slechts toegekend vanaf het kwartaal waarin deze voorwaarde vervuld wordt.

Het bedrag van de doelgroepvermindering is gelijk aan 800 EUR per kwartaal en wordt toegekend gedurende de geldigheidsduur van de overeenkomst of maximaal vier kwartalen.

In een bepaald kwartaal kan de werkgever de doelgroepvermindering voor mentors genieten voor een aantal mentors dat gelijk is aan één vijfde van het aantal personen waarvan de stage of opleiding begint, loopt of eindigt in dat kwartaal. De afronding van deze deling gebeurt naar de hogere eenheid.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap)

De doelgroepvermindering voor mentoren werd zonder overgangsmatregelen afgeschaft in het Waals Gewest (met uitzondering van de Duitstalige Gemeenschap).

Duitstalige Gemeenschap

De doelgroepvermindering voor mentoren werd aangepast voor de werkgevers met een vestigingseenheid in de regio van de Duitstalige Gemeenschap. De doelgroepvermindering wordt bij een plaatselijk bestuur enkel toegekend voor de mentoren die de opleiding verzekeren van stages of instaan voor de opleiding in het kader van:

- een leerovereenkomst met het oog op de voorbereiding van de inschakeling van personen met een handicap;
- een beroepsinlevingsovereenkomst.

Op volgende adressen kan u terecht voor meer informatie en/of om de nodige documenten naar toe te sturen:

Vlaanderen:

Departement Werk en Sociale Economie

Mentorkorting

Koning Albert II laan 35 bus 20 1030 Brussel

02 553 10 75

mentorkorting@vlaanderen.be

<http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepvermindering-voor-mentors> 

Brussel:


Actiris – Siège central

Réduction Groupe-Cible pour Tuteurs

Bd Anspach, 65, 1000 Bruxelles

tuteur@actiris.be (Fr)

mentor@actiris.be (NI)

<http://www.actiris.be/emp/tabid/923/language/fr-BE/Reduction-groupe-cible-pour-tuteurs.aspx> 

Wallonië

Forem

Boulevard Tirou, 104 - 6000 Charleroi

071 23 95 80

tuteurs@forem.be

<https://www.leforem.be/contact/conseil-entreprises/conseillers-reduction-tuteurs.html> 


Duitstalig landsgedeelte

IAWM

Eric Schiffers

Vervierser StraÙe 4a, 4700 Eupen

087 30.68.80

http://www.adg.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-1838/4493_read-41847/ 

[\(http://www.adg.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-1838/4493_read-41847/\)](http://www.adg.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-1838/4493_read-41847/)

Doelgroepvermindering voor de gesubsidieerde contractuelen

Betrokken werkgevers

1. De gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen

Voor de tewerkstelling van gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen en de toekenning van de eruit voortvloeiende voordelen komen in aanmerking:

- de gemeenten;
- de autonome gemeentebedrijven in het Waals en Vlaams Gewest;
- de verenigingen van gemeenten die geen economische finaliteit hebben;
- de provincies;
- de autonome provinciebedrijven en provinciale ontwikkelingsmaatschappijen in het Vlaamse Gewest;
- de OCMW's;
- de verenigingen van OCMW's en de intercommunale centra voor maatschappelijk welzijn;
- de lokale politiezones.

2. De gesubsidieerde contractuelen bij de openbare besturen

Voor de tewerkstelling van gesubsidieerde contractuelen bij de openbare besturen en de toekenning van de eruitvolgende voordelen komen in aanmerking:

- de gewestelijke ontwikkelingsmaatschappijen en de gewestelijke economische raden;
- de Brusselse Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp en het Agentschap voor Netheid, die beide afhangen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) en de Franse Gemeenschapscommissie (FGC).

Betrokken werknemers

1. De gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen

De categorieën van werklozen die als gesubsidieerde contractueel kunnen aangeworven worden, waren oorspronkelijk opgesomd in artikel 5, §1 van het Koninklijk Besluit nr. 474.

Door de bijzondere wet van 8-8-1988 tot hervorming van de instellingen zijn de Gewesten

Deze verruiming is gerealiseerd via de volgende reglementering:

- voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 5-2-1998 tot bepaling van de verdelingscriteria voor de subsidies toegekend aan lokale besturen die gesubsidieerde contractuelen tewerkstellen;
- voor het Waalse Gewest: het decreet van de Waalse Gewestraad van 25-4-2002 betreffende de tegemoetkomingen ter bevordering van de indienstneming van niet-werkende werkzoekenden door de plaatselijke, gewestelijke en gemeenschapsoverheden, door bepaalde werkgevers in de niet-commerciële sector, het onderwijs en de commerciële sector en het in uitvoering daarvan genomen besluit van de Waalse Regering van 19-12-2002.

2. De gesubsidieerde contractuelen bij de openbare besturen

De categorieën van werklozen die als gesubsidieerde contractueel kunnen aangeworven worden, waren oorspronkelijk opgesomd in artikel 97, §1 van de programmawet van 30-12-1988.

Door de bijzondere wet van 8-8-1988 tot hervorming van de instellingen zijn de Gewesten bevoegd om, elk binnen zijn grondgebied, te bepalen welke personen in aanmerking komen om een betrekking van gesubsidieerde contractueel uit te oefenen. De gewestelijke overheden hebben daarvan gebruik gemaakt om de toegang tot het statuut van gesubsidieerde contractueel te verruimen tot nieuwe categorieën van werklozen en werkzoekenden.

Deze verruiming is gerealiseerd via de volgende reglementering:

- voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28-11-2002 betreffende het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen;
- voor het Waalse Gewest: het decreet van de Waalse Gewestraad van 25-4-2002 betreffende de tegemoetkomingen ter bevordering van de indienstneming van niet-werkende werkzoekenden door de plaatselijke, gewestelijke en gemeenschapsoverheden, door bepaalde werkgevers in de niet-commerciële sector, het onderwijs en de commerciële sector en het in uitvoering daarvan genomen besluit van de Waalse Regering van 19-12-2002.

Toegekende voordelen

De gesubsidieerde contractuelen zijn onderworpen aan de volledige werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid. Evenwel is het bestuur de werkloosheidsbijdrage van 1,69% niet verschuldigd.

De werkgever geniet voor de gesubsidieerde contractuelen:

- een premie van de gewestelijke overheid die een belangrijk deel van de loonkost dekt;
- een doelgroepvermindering die gelijk is aan het bedrag van de volledige werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, verminderd met de loonmatigingsbijdrage, gedurende de volledige duur van de tewerkstelling.

De doelgroepvermindering wordt door de RSZ slechts toegekend als de juiste verminderingcode gebruikt wordt in de DmfAPPL. Om het voordeel van de doelgroepvermindering voor een gesubsidieerde contractueel te kunnen genieten, moet de verminderingcode 4001 vermeld worden in de socialezekerheidsaangifte.

De verminderingcode 4001 kan enkel nog gebruikt worden voor de gesubsidieerde contractuelen die tewerkgesteld zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waals Gewest en de Duitstalige regio.

In het Vlaams Gewest zijn de gesubsidieerde contractuelen afgeschaft. Een plaatselijk bestuur van het Vlaams Gewest kan de verminderingcode 4001 niet meer gebruiken.

Doelgroepvermindering voor de vervangers van de werknemers in de (vrijwillige) vierdagenweek

De regeling van de vierdagenweek: de werkgevers

De regeling van de vierdagenweek, zoals bepaald in de wet van 19-7-2012, kan van toepassing gemaakt worden op:

- de gemeenten, met inbegrip van de gemeentebedrijven en de autonome gemeentebedrijven;
- de provincies, met inbegrip van de provinciebedrijven en de autonome provinciebedrijven;
- de OCMW's;
- de verenigingen van OCMW's;
- de openbare inrichtingen en publiekrechtelijke verenigingen die afhangen van een gemeente of een provincie;
- de lokale politiezones.

De regeling wordt toepasselijk gemaakt op een provinciaal of plaatselijk bestuur mits het volgen van een procedure. De bevoegde overheid van het betrokken Gewest moet aan de federale minister of de federale staatssecretaris, bevoegd voor Ambtenarenzaken, een verzoek richten opdat de Koning de bijzondere bepalingen inzake de sociale zekerheid toepasselijk zou maken op de personeelsleden van het betrokken bestuur. Als de (federale) Ministerraad het verzoek van het bestuur tot toetreding tot het stelsel goedkeurt en dit concretiseert in een Koninklijk Besluit, zijn de bijzondere bepalingen inzake sociale zekerheid van toepassing op de personeelsleden die bij het bestuur genieten van het recht op de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar.

De lokale politiezones en sommige plaatselijke besturen van het Waalse Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn toegetreten tot het stelsel van de vierdagenweek.

Het stelsel is niet van toepassing op de provinciale en plaatselijke besturen van het Vlaamse Gewest.

De regeling van de vierdagenweek: de werknemers

De voltijds tewerkgestelde vastbenoemde of contractuele personeelsleden hebben het recht 4/5de van de voltijdse prestaties te verrichten, gespreid over 4 werkdagen per week.

Het personeelslid van minder dan 55 jaar kan gebruik maken van de vierdagenweek gedurende een maximumperiode van 60 maanden. De maximumduur van 60 maanden wordt verminderd met de reeds opgenomen periodes van de vrijwillige vierdagenweek.

Het vastbenoemde personeelslid dat de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, kan gebruik maken van de vierdagenweek tot de datum van de al dan niet vervroegde opruststelling voor zover het op de begindatum van het verlof voldoet aan de volgende voorwaarden:

- het heeft een dienstanciënniteit van tenminste 28 jaar;
- het is voorafgaand aan de vierdagenweek actief geweest in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de daaraan voorafgaande 15 jaar.

Als zwaar beroep wordt beschouwd:

- het werk in wisselende ploegen;
- het werk in onderbroken diensten;
- het werk met prestaties tussen 20 uur en 6 uur.

Het vastbenoemde personeelslid dat de leeftijd van 55 jaar bereikt heeft, kan gebruik maken van de vierdagenweek tot de datum van de al of niet vervroegde opruststelling.

Een personeelslid dat zijn prestaties tot 4/5e van de normaal opgelegde voltijdse prestatie vermindert, ontvangt 80

procent van de wedde en een maandelijkse premie van 70,14 EUR. De maandelijkse premie wordt gekoppeld aan de spilindex 138,01. Het geïndexeerde bedrag van de premie is gelijk aan 115,07 EUR.

Ongeacht het recht op de vierdagenweek met premie, kan een voltijds tewerkgesteld personeelslid gebruik maken van de vierdagenweek zonder premie. Het personeelslid verricht prestaties over vier dagen per week en ontvangt tachtig procent van de wedde.

Socialezekerheidsbijdragen en pensioenbijdragen voor de vastbenoemden zijn verschuldigd op de baremieke wedde (80%) en de maandelijkse premie.

De afwezigheidsdag wordt voor de vastbenoemden gelijkgesteld met dienstactiviteit. Voor de contractuelen wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst.

Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van het recht op de vierdagenweek (met of zonder premie) moet minstens drie maanden vóór de aanvang van de periode een aanvraag indienen bij de werkgever. Het personeelslid kan een einde maken aan de vierdagenweek met een opzegging van drie maanden, tenzij de werkgever een kortere tijd aanvaardt op verzoek van de werknemer.

Overgangsmatregelen - de vrijwillige vierdagenweek

Het recht op de vrijwillige vierdagenweek, zoals bepaald in de wet van 10-4-1995, was van kracht tot 31-12-2011. De stelsels van de vrijwillige vierdagenweek die op basis van de lokale rechtspositieregeling van kracht waren op 31-12-2011, blijven geldig tot het einde van hun looptijd. De personeelsleden van de provinciale en plaatselijke besturen die genoten van de vrijwillige vierdagenweek, behouden hun rechten. De andere personeelsleden kunnen geen aanvraag meer indienen om te genieten van het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek.

De personeelsleden die gebruik maken van de vrijwillige vierdagenweek, ontvangen de wedde voor de verminderde prestaties en een maandelijks weddencomplement van minimum 49,58 EUR en maximum 80,57 EUR dat integraal deel uitmaakt van de wedde. Het weddencomplement is gekoppeld aan de spilindex 117,19. De geïndexeerde bedragen zijn gelijk aan minimum 70,81 EUR en maximum 115,07 EUR.

Socialezekerheidsbijdragen en pensioenbijdragen voor de vastbenoemden zijn verschuldigd op de wedde voor de verminderde prestaties en het weddencomplement.

De maximumduur voor de vrijwillige vierdagenweek wordt vastgesteld op 60 maanden. De periodes vóór 1-9-2012 worden niet aangerekend op de maximumduur.

Doelgroepvermindering voor de vervangers van de werknemers in de (vrijwillige) vierdagenweek

Een contractueel personeelslid dat in dienst genomen wordt ter vervanging van de personeelsleden die gebruik maken van de (vrijwillige) vierdagenweek, is onderworpen aan de volledige persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen. Evenwel is het bestuur de werkgeversbijdrage voor werkloosheid van 1,69% niet verschuldigd.

De werkgever heeft recht op een doelgroepvermindering die gelijk is aan het volledige bedrag van de patronale socialezekerheidsbijdragen met uitzondering van de werkgeversbijdrage van 0,01% voor het Asbestfonds. De doelgroepvermindering wordt toegekend voor de volledige duur van de tewerkstelling ter vervanging van het personeelslid in de (vrijwillige) vierdagenweek.

De doelgroepvermindering wordt door de RSZ slechts toegekend als de juiste verminderingcode gebruikt wordt in de DmfAPPL. Om het voordeel van de doelgroepvermindering voor de vervanger van een werknemer in de vierdagenweek te kunnen genieten, moet de verminderingcode 4100 vermeld worden in de socialezekerheidsaangifte.

Doelgroepvermindering voor 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 3^{de} kwartaal 2017 bedraagt deze ondergrens dus 4.687,77 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 DmfAPPL - aangifte van de vermindering voor kunstenaars

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

Vermindering	Forfait/bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Doelgroep Kunstenaars	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 kunstenaars kan gecumuleerd worden met de Sociale Maribel

Doelgroepvermindering voor 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 onthaalouders 'sui generis'. Deze natuurlijke personen staan in voor de opvang van kinderen in een woning voor de opvang in gezinsverband en zijn aangesloten bij een dienst waarmee ze niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

Bedrag van de vermindering

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

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Bijkomende informatie DmfAPPL - aangifte voor de vermindering voor onthaalouders

De specifieke vermindering voor de onthaalouders wordt aangegeven in het blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met de 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.

Doelgroepvermindering voor de werknemers, tewerkgesteld op basis van artikel 60, § 7 van de OCMW-wet van 8-7-1976

Algemeenheden

Wanneer een persoon het bewijs moet leveren van een periode van tewerkstelling om het volledige voordeel van bepaalde sociale uitkeringen te genieten of teneinde de werkervaring te bevorderen, kunnen de OCMW's in toepassing van artikel 60, §7 van de organieke OCMW-wet van 8-7-1976 de gerechtigden op een leefloon en/of de gerechtigden op financiële maatschappelijke dienstverlening tewerkstellen met een arbeidsovereenkomst. De periode van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, §7 is beperkt tot de periode die nodig is om de tewerkgestelde persoon recht op de volledige sociale uitkeringen te verlenen.

De OCMW's ontvangen een subsidie van de federale overheid voor de duur van de tewerkstelling en genieten een volledige vrijstelling van de werkgeversbijdragen van sociale zekerheid voor deze werknemers. De door deze vrijstelling vrijgekomen financiële middelen dienen door de OCMW's aangewend te worden voor het voeren van een tewerkstellingsbeleid en voor het organiseren van begeleiding en vorming die openstaan voor artikel-60'ers.

Betrokken werkgevers

Enkel de OCMW's vallen onder de toepassing van deze maatregel.

Betrokken werknemers

Het OCMW kan de volgende personen in het kader van artikel 60, §7 van de OCMW-wet aanwerven:

- de personen die gerechtigd zijn op een leefloon in de zin van de wet van 26-5-2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie (= personen die de Belgische nationaliteit bezitten alsook vreemdelingen die ingeschreven zijn in het bevolkingsregister);
- de vreemdelingen, ingeschreven in het vreemdelingenregister, die gerechtigd zijn op financiële maatschappelijke hulp en die in het bezit zijn van een machtiging tot verblijf voor onbepaalde duur;
- de vreemdelingen, ingeschreven in het vreemdelingenregister, die gerechtigd zijn op financiële maatschappelijke hulp en die niet in het bezit zijn van een machtiging tot verblijf voor onbepaalde duur.

Zijn uitgesloten:

- de geco's;
- de IBF- werknemers;
- de asielaanvragers.

Vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen

De werknemers, tewerkgesteld in het kader van artikel 60, § 7, van de OCMW-wet van 8-7-1976, zijn onderworpen aan de volledige socialezekerheidsbedragen.

De werkgever heeft recht op een doelgroepvermindering die gelijk is aan het volledige bedrag van de patronale socialezekerheidsbijdragen met uitzondering van de werkgeversbijdrage van 0,01% voor het Asbestfonds.

De doelgroepvermindering wordt toegekend voor de volledige duur van de tewerkstelling.

De doelgroepvermindering wordt door de RSZ slechts toegekend als de juiste verminderingscode gebruikt wordt in de DmfAPPL. Om het voordeel van de doelgroepvermindering voor een werknemer, tewerkgesteld in het kader van artikel 60, § 7, van de OCMW-wet van 8-7-1976, te kunnen genieten, moet de verminderingscode 4500 vermeld worden in de socialezekerheidsaangifte.

Vlaams Gewest:

Vanaf 1 januari 2017 kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in Vlaanderen niet langer de “doelgroepvermindering OCMW-tewerkstelling artikel 60” toegepast worden.

Als overgangsmaatregel kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 januari 2017 en ononderbroken verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, van de vermindering blijven genieten. Er zijn specifieke verminderingscodes voor deze overgangsmaatregelen. De vermindering stopt definitief op 31 december 2018.

Besteding van de vrijgekomen bedragen

De bijkomende financiële middelen voortvloeiend uit de vrijstelling van de werkgeversbijdragen dienen volledig besteed te worden aan het tewerkstellingsbeleid van het OCMW, de sociaal-professionele vorming inbegrepen, op de volgende manier:

- de OCMW's die op 1 januari van het voorlaatste jaar als werkgever minder dan 10 personen tewerkstelden in het kader van artikel 60, §7 van voormelde wet moeten alle door de vrijstelling van de werkgeversbijdragen vrijgekomen financiële middelen besteden aan het realiseren van betrekkingen door middel van gelijk welke tewerkstellingsformule en/of aanvullende vorming in verband met tewerkstelling, die toegankelijk zijn voor gerechtigden op een leefloon of op financiële maatschappelijke dienstverlening;
- de OCMW's die op 1 januari van het voorlaatste jaar als werkgever ten minste 10 personen tewerkstelden in het kader van artikel 60 §7, moeten de door de vrijstelling van werkgeversbijdragen vrijgekomen financiële middelen verplicht in onderstaande volgorde aanwenden:

o bij voorrang:

ofwel voor het voltijds aanwerven van ten minste één begeleider voor de personen tewerkgesteld in het kader van artikel 60, §7;

ofwel voor het voltijds aanstellen van een personeelslid van het OCMW voor deze taak, gecompenseerd door een nieuwe aanwerving in een vol-tijdse werktijdregeling;

o saldo van de financiële middelen volledig besteden aan het realiseren van betrekkingen door middel van gelijk welke tewerkstellingsformule en/of aanvullende vorming in verband met tewerkstelling die toegankelijk zijn voor gerechtigden op een leefloon of op financiële maatschappelijke dienstverlening.

De derden-gebruikers

De OCMW's die gerechtigden op een leefloon of op financiële maatschappelijke dienstverlening met een arbeidsovereenkomst in dienst hebben genomen in het kader van artikel 60, §7 kunnen deze ter beschikking stellen van de volgende derden-gebruikers:

- een gemeente (deze waartoe het OCMW behoort of een andere);
- een VZW of een intercommunale met een sociaal, cultureel of ecologisch doel;
- een ander OCMW;
- een vennootschap met een sociaal oogmerk;
- een OCMW-vereniging;
- een openbaar ziekenhuis;
- een andere partner (bv. privé-onderneming) die met het OCMW een overeenkomst heeft gesloten.

De voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling moeten schriftelijk worden vastgesteld en ondertekend door het OCMW, de gebruiker en de werknemer. Het document moet opgemaakt zijn vóór het begin van de terbeschikkingstelling en ter kennisgeving worden voorgelegd aan de raad voor maatschappelijk welzijn.

Het OCMW blijft altijd de juridische werkgever van de werknemer die ter beschikking van een derde-gebruiker gesteld werd.

Toekenningsvoorwaarden

Om te kunnen genieten van de vrijstelling van de werkgeversbijdragen moet het OCMW:

- in de kwartaalaangifte voor sociale zekerheid de juiste identiteit van de werknemer en de juiste verminderingcode aanduiden in de DmfAPPL;
- het bewijs leveren dat deze werknemer in dienst werd genomen onder de voorwaarden vermeld in artikel 33 van de wet van 22-12-1995. Het bewijs moet ter beschikking blijven van de Inspectie.

Het OCMW moet tevens een maatschappelijk werker aanduiden die belast is met de begeleiding van de tewerkgestelde personen bij hun arbeidsprestaties in het kader van artikel 60, §7.

Verminderings van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen

Werkbonus

Vanaf 1 januari 2000 is een systeem van vermindering van de werknemersbijdragen 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'.

Betrokken werknemers

Het gaat om de werknemers van de privésector en van de openbare sector die een werknemersbijdrage van 13,07 % verschuldigd zijn. De werknemersbijdragevermindering is onafhankelijk van eventuele werkgeversbijdrageverminderingen.

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).

Komen eveneens niet in aanmerking, de sportbeoefenaars waarvan de berekeningsbasis van de socialezekerheidsbijdragen beperkt is tot het forfait voor betaalde sportbeoefenaars (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/sportmen.html>).

Voor de openbare sector komen de meeste statutaire personeelsleden evenmin voor de vermindering in aanmerking. Contractuele werknemers daarentegen komen wél in aanmerking (dus ook gesubsidieerde contractuelen, artikel 60, § 7 van de organieke OCMW- wet, ...).

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 1.500,00 EUR bruto per maand.

Indien het loon wordt betaald volgens een andere periodiciteit dan de maandelijke (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.

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

1. - Vaststelling van het refertemaandloon (S)

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

- vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomsten (looncode 3 DmfA / looncode 130 DmfAPPL) en de erdoor gedekte dagen;
- flexi-loon (looncode 22 en 23 DmfA) en overuren horeca (looncode 13 DmfA) en de erdoor gedekte dagen/uren;
- vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn in de zin van de arbeidswetgeving (looncode 6 DmfA);
- de eindejaarspremies (13^{de} maand, attractiviteitspremie ziekenhuizen, ...) 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 (in de vakantieregeling privésector) 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 (in de vakantieregeling privésector) 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 (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html>).

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

a) Definities en formules

Voltijdse werknemers

met volledige prestaties:

$$S = W$$

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.

met onvolledige prestaties:

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

Onder een voltijdse werknemer met onvolledige prestaties wordt verstaan de werknemer voor wie $J < D$

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

Deeltijdse werknemers en gelijkgestelden

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

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:
 - aangegeven in de DmfAPPL,
 - in de horeca,
 - 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),
 - 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.

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

De prestaties van de flexi-jobs en de overuren horeca blijven volledig buiten de berekening.

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.

2. - Berekening van het basisbedrag van de vermindering (R)

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

Loonschijven en verminderingsbedragen die gelden vanaf 1 juni 2017.

Bedienden (*)

S (referentemaandloon aan 100% in EUR)	R (basisbedrag in EUR)
$\leq 1.609,47$	197,67
$> 1.609,47$ en $\leq 2.510,47$	$197,67 - (0,2194 \times (S - 1.609,47))$
$> 2.510,47$	0,00

Arbeiders (**)

S (referentemaandloon aan 100% in EUR)	R (basisbedrag in EUR)
$\leq 1.609,47$	213,48
$> 1.609,47$ en $\leq 2.510,47$	$213,48 - (0,2369 \times (S - 1.609,47))$
$> 2.510,47$	0,00

(*) 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).

3. - Vaststelling van het verminderingsbedrag (P)

Voltijdse werknemers

met volledige prestaties:

$$P = R$$

met onvolledige prestaties:

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

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.

Deeltijdse werknemers en gelijkgestelden

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

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 2.372,04 EUR per kalenderjaar vanaf 1 juni 2017.

Voorgaande jaren

- 2.100,00 EUR per kalenderjaar vanaf 2009;
- 2.181,00 EUR per kalenderjaar vanaf 2013;
- 2.207,64 EUR per kalenderjaar vanaf 2014;
- 2.279,76 EUR per kalenderjaar vanaf 2015;
- 2.325,48 EUR per kalenderjaar vanaf 2016.

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 refertemaandloon (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 refertemaandloon (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 referteloon 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) 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.

Het gaat om de werknemers van de privésector en van de openbare sector die een werknemersbijdrage van 13,07 % verschuldigd zijn (zie 'Werkbonus').

Enkel de nieuwe werknemers die een geldige 'verminderingkaart herstructureringen' kunnen voorleggen komen in aanmerking. Een nieuwe tewerkstelling bij de onderneming in herstructurering zelf of bij een onderneming die behoort tot dezelfde technische eenheid, 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 eenheid als de onderneming in herstructurering,
- ze een geldige herstructureringskaart hebben.

De werknemer heeft recht op deze werknemersbijdragevermindering als zijn referetemaandloon volgende loongrenzen niet overstijgt (grensbedragen vanaf 1 juli 2017):

- indien de werknemer op het moment van indiensttreding jonger is dan 30 jaar: 2.392,92 EUR;
- indien de werknemer op het moment van indiensttreding minstens 30 jaar is: 4.647,49 EUR.

Bedrag van de vermindering

De vermindering (R) 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 'verminderingsskaart 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 normale 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: $P = 133,33 \text{ EUR}$

met onvolledige prestaties: $P = (J/D) \times 133,33 \text{ EUR}$

Deeltijdse werknemers en gelijkgestelden

$P = (H/U) \times 133,33 \text{ EUR}$

Dezelfde afkortingen, definities en modaliteiten zijn geldig als bij de werkbonus.

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 'verminderingsskaart herstructureringen' uit aan de werknemers die ontslagen werden in het kader van een herstructurering en die zich inschrijven bij de tewerkstellingscel. De 'verminderingsskaart 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 'verminderingsskaart 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).

Iedere werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering kan slechts éénmaal een 'verminderingsskaart herstructureringen' krijgen. De werknemer kan echter steeds een kopie van deze

'vermindingskaart herstructurerings' 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

Andere maatregelen

Het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector

Betrokken werkgevers

De regeling van het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector, zoals bepaald in de wet van 19-7-2012, kan van toepassing gemaakt worden op:

- de gemeenten, met inbegrip van de gemeentebedrijven en de autonome gemeentebedrijven;
- de provincies, met inbegrip van de provinciebedrijven en de autonome provinciebedrijven;
- de OCMW's;
- de verenigingen van OCMW's;
- de openbare inrichtingen en publiekrechtelijke verenigingen die afhangen van een gemeente of een provincie;
- de lokale politiezones.

De regeling wordt toepasselijk gemaakt op een provinciaal of plaatselijk bestuur mits het volgen van een procedure. De bevoegde overheid van het betrokken Gewest moet aan de federale minister of de federale staatssecretaris, bevoegd voor Ambtenarenzaken, een verzoek richten opdat de Koning de bijzondere bepalingen inzake de sociale zekerheid toepasselijk zou maken op de personeelsleden van het betrokken bestuur. Als de (federale) Ministerraad het verzoek van het bestuur tot toetreding tot het stelsel goedkeurt en dit concretiseert in een Koninklijk Besluit, zijn de bijzondere bepalingen inzake sociale zekerheid van toepassing op de personeelsleden die bij het bestuur genieten van het recht op de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar.

De lokale politiezones en sommige plaatselijke besturen van het Waalse Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn toegetreten tot het stelsel van de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar.

Het stelsel is niet van toepassing op de provinciale en plaatselijke besturen van het Vlaamse Gewest.

Betrokken werknemers

De regeling is geldig voor vastbenoemde personeelsleden. Een vastbenoemde heeft het recht om halftijds te werken vanaf 55 jaar tot aan de datum van de al of niet vervroegde opruststelling.

Een vastbenoemde heeft het recht om halftijds te werken vanaf 50 jaar tot aan de datum van de al of niet vervroegde opruststelling wanneer hij op de begindatum van het verlof cumulatief voldoet aan de volgende voorwaarden:

- hij was actief in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 10 jaar in de voorafgaande 15 jaar;

- het zwaar beroep komt voor op de lijst van de knelpuntberoepen die jaarlijks vastgesteld wordt bij een in Ministerraad overlegd besluit.

Als zwaar beroep wordt beschouwd:

- het werk in wisselende ploegen;
- het werk in onderbroken diensten;
- het werk met prestaties tussen 20 uur en 6 uur.

Het vastbenoemde personeelslid dat wil genieten van het recht om halftijds te werken, moet een aanvraag indienen bij de werkgever.

Toegekende voordelen

Een vastbenoemd personeelslid dat geniet van het recht op halftijds werken, ontvangt:

- de helft van de wedde;
- een maandelijkse premie van 295,99 EUR ten laste van de werkgever.

De premie wordt pro rata verminderd, als de helft van de wedde niet volledig betaald wordt.

Op de halftijdse wedde zijn socialezekerheidsbijdragen en pensioenbijdragen verschuldigd. De premie is vrijgesteld van de socialezekerheidsbijdragen en van pensioenbijdragen.

De afwezigheidsperiode wordt beschouwd als verlof en wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit (of met een analoge stand).

Overgangsmatregelen

Het recht op de halftijdse vervroegde uittreding, zoals bepaald in de wet van 10-4-1995, was van kracht tot 31-12-2011. De stelsels van de halftijdse vervroegde uittreding die op basis van de lokale rechtspositieregeling van kracht waren op 31-12-2011, blijven geldig tot het einde van hun looptijd. De personeelsleden van de provinciale en plaatselijke besturen die genoten van de halftijdse vervroegde uittreding, behouden hun rechten. De andere personeelsleden kunnen geen aanvraag meer indienen om te genieten van het stelsel van de halftijdse vervroegde uittreding.

De vastbenoemden die gebruik maken van de halftijdse vervroegde uittreding, ontvangen een wedde voor de halftijdse prestaties en een maandelijkse premie van minimum 198,32 EUR en maximum 295,99 EUR.

Socialezekerheidsbijdragen en pensioenbijdragen zijn verschuldigd op de halftijdse wedde. De maandelijkse premie is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen en pensioenbijdragen.

De vastbenoemden kunnen tot op het ogenblik van hun pensionering genieten van de maatregel, maar kunnen uit het stelsel stappen. Het personeelslid dat uit het stelsel stapt, kan geen aanvraag meer indienen om opnieuw in het stelsel te stappen.

Arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte en preventieve verwijdering uit het beroepsrisico

Algemeenheden

Het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's (FEDRIS) is bevoegd om aan de slachtoffers van beroepsziekten uit de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten de voordelen toe te kennen voorzien in de wet van 3-7-1967 betreffende de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar

en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector (= beroepsziektenregeling van de overheidssector).

Het FEDRIS verleent niet enkel tussenkomsten in de vergoedingen aan personeelsleden die effectief aangetast zijn door een beroepsziekte, die tot gevolg heeft dat het personeelslid zich in een toestand van tijdelijke arbeidsongeschiktheid of van blijvende arbeidsongeschiktheid bevindt. In beide gevallen kan de arbeidsongeschiktheid hetzij gedeeltelijk, hetzij volledig zijn.

Ook voor de personeelsleden, die wegens bedreiging door een beroepsziekte preventief verwijderd worden uit een schadelijk werkmilieu, kent het Fonds tussenkomsten toe

Betrokken werkgevers

Alle provinciale en plaatselijke overheidsdiensten vallen onder de toepassing van de beroepsziektenregeling van de overheidssector.

Betrokken werknemers

De beroepsziektenregeling van de overheidssector is van toepassing op

- de vastbenoemden;
- de stagedoende, tijdelijke en contractuele personeelsleden;
- de gesubsidieerde contractuelen.

De beroepsziektenregeling van de overheidssector vindt daarentegen geen toepassing op de vrijwillige brandweerlieden, de niet beschermde lokale mandatarissen, de onthaalouders en de kunstenaars die van het sociaal statuut genieten.

Vergoedingen bij arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte en bij een preventieve verwijdering uit het beroepsrisico

Bij een tijdelijke arbeidsongeschiktheid heeft

- een vastbenoemd personeelslid in de regel recht op de doorbetaling van zijn wedde gedurende de volledige duur van de tijdelijke arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte;
- een contractueel personeelslid gedurende een periode recht op gewaarborgd loon ten laste van het bestuur en ontvangt het nadien een dagelijkse vergoeding van minstens 90% van het gemiddeld dagloon.

Het bestuur betaalt de wedde, het gewaarborgd loon of de dagelijkse vergoeding aan het personeelslid en kan nadien de uitbetaalde bedragen terugvorderen van het FEDRIS ten belope van 90% van het gemiddeld dagloon.

Bij een blijvende arbeidsongeschiktheid wordt een rente vastgesteld op grond van de jaarlijkse bezoldiging waarop het slachtoffer recht heeft op het tijdstip dat de beroepsziekte vastgesteld is.

Het bestuur kan de aan het personeelslid uitbetaalde rente jaarlijks terugvorderen van het FEDRIS.

Het personeelslid, dat wegens bedreiging door een beroepsziekte zijn activiteiten tijdelijk moet stopzetten in het schadelijk werkmilieu en niet kan worden ingezet voor andere opdrachten, geniet tijdens de duur van de preventieve verwijdering dezelfde vergoeding als deze die wordt toegekend aan werknemers die tijdelijk arbeidsongeschikt ingevolge een beroepsziekte.

Het bestuur kan ook deze vergoedingen terugvorderen van het FEDRIS ten belope van 90% van het gemiddeld dagloon van het personeelslid.

Wanneer het personeelslid tijdelijk van zijn werkpost verwijderd wordt en ingezet wordt voor andere opdrachten (postenmutatie), behoudt het integraal zijn bezoldiging. Er is geen tussenkomst vanwege het FEDRIS.

Verschuldigde socialezekerheidsbijdragen

Het personeelslid, dat in toepassing van de reglementering betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten gerechtigd is op een vergoeding wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid, is verplicht de socialezekerheidsbijdragen, te betalen voor de periode waarvoor deze vergoeding verschuldigd is.

De vergoedingen wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid toegekend aan een door een beroepsziekte getroffen personeelslid of aan een door een beroepsziekte bedreigd personeelslid zijn enkel onderworpen aan persoonlijke socialezekerheidsbijdragen. Er zijn geen patronale socialezekerheidsbijdragen op verschuldigd. Voor de vastbenoemden dienen op deze vergoedingen wel persoonlijke en patronale pensioenbijdragen te worden betaald.

De rente, die in geval van blijvende arbeidsongeschiktheid uitbetaald wordt, is volledig vrijgesteld van persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen.

De verwijdering van een zwangere werkneemster

Aan de contractuele personeelsleden die volledig verwijderd worden uit het werkmilieu, betaalt het RIZIV via het ziekenfonds een daguitkering die gelijk is aan 78,237% van het gemiddeld dagloon. Deze daguitkering wordt toegekend voor de periode die valt tussen het begin van de zwangerschap en het begin van de zes weken die voorafgaan aan de vermoedelijke datum van de bevalling, of het begin van de acht voorafgaande weken wanneer de geboorte van een meerling is voorzien. De daguitkering is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen.

Voor de vastbenoemde personeelsleden die verwijderd worden van het werkmilieu, wordt de wedde doorbetaald door de werkgever. De wedde is onderworpen aan persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen en pensioenbijdragen.

Het interdepartementaal begrotingsfonds (IBF)

Bij Koninklijk Besluit nr. 25 van 24-3-1982 tot opzetting van een programma ter bevordering van de werkgelegenheid in de niet-commerciële sector werd voor onbepaalde tijd een Interdepartementaal Begrotingsfonds (IBF) ter bevordering van de werkgelegenheid in de niet-commerciële sector opgericht.

Dit Fonds kent tegemoetkomingen toe voor nieuwe contractuele arbeidsplaatsen in de niet-commerciële sector die resulteren uit netto-bijkomende aanwervingen en de omzetting van voltijdse arbeidsplaatsen in deeltijdse betrekkingen.

Betrokken werkgevers

De RSZ betaalt ten laste van het IBF de tegemoetkomingen uit voor de betrekkingen in de openbare en private ziekenhuissector die betoelaagd worden na een erkenning door de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de voedselketen en Leefmilieu. De bedragen worden toegekend aan de erkende of de gesubsidieerde ziekenhuizen zonder winstoogmerk.

Betrokken werknemers

De nieuwe arbeidsplaatsen die in het kader van de sociale sector van het IBF gecreëerd worden, moeten verplicht worden ingevuld door bepaalde categorieën van langdurig werklozen en gerechtigden op het leefloon.

De IBF-arbeidsplaatsen staan open voor:

- werkzoekenden die op de datum van hun indienstneming sedert ten minste 1 jaar uitkeringsgerechtigd volledig werkloos zijn;
- werkzoekenden die op de datum van hun indienstneming ten minste 1 jaar uitkeringsgerechtigd volledig werkloos zijn geweest gedurende de laatste 4 jaar;
- werkzoekenden die op de datum van hun indienstneming sedert ten minste 6 maanden ononderbroken het leefloon genieten;
- werkzoekenden die gedurende een ononderbroken periode van zes maanden, gerekend van datum tot datum, die aan de indienstneming voorafgaan, ingeschreven zijn als werkzoekende bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en op het ogenblik van de indienstneming het leefloon genieten.

De IBF-betrekkingen kunnen ook worden bekleed door gerechtigden op financiële sociale bijstand die de volgende voorwaarden gelijktijdig vervullen:

1. gedurende een ononderbroken periode van zes maanden, gerekend van datum tot datum, die aan de indienstneming voorafgaan, ingeschreven zijn als werkzoekende bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling;
2. op het ogenblik van de indienstneming financiële sociale bijstand genieten en
 - ofwel ingeschreven zijn in het bevolkingsregister;
 - ofwel beschikken over een verblijfsvergunning van onbepaalde duur;
 - ofwel beschikken over een verblijfsvergunning met toepassing van artikel 9, derde lid, van de wet van 15-12-1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen, in zoverre de verlenging van de verblijfsvergunning onderworpen is aan de voorwaarde tewerkgesteld te zijn;
 - o ofwel gerechtigd of toegelaten zijn, met toepassing van de artikelen 9 of 10 van voormelde wet van 15-12-1980 voor een bepaalde duur te verblijven in zoverre in de mogelijkheid van een verblijfsvergunning van onbepaalde duur uitdrukkelijk voorzien is.

Wat betreft de werkzoekenden die leefloon of financiële sociale bijstand genieten, worden volgende periodes gelijkgesteld met een periode van inschrijving als werkzoekende bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling:

- de periodes tijdens welke de werkzoekende het leefloon of financiële sociale bijstand, genoot;
- een tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7 van de OCMW-wet van 8-7-1976;
- een tewerkstelling in een doorstromingsprogramma met toepassing van het Koninklijk Besluit van 9-6-1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m van de besluitwet van 28-12-1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de doorstromingsprogramma's;
- een tewerkstelling in een erkende arbeidspost met toepassing van het Koninklijk Besluit van 8-8-1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m van de besluitwet van 28-12-1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, betreffende de herinschakeling van de langdurig werklozen;
- een tewerkstelling met een startbaanovereenkomst, met toepassing van Hoofdstuk VIII van Titel II van de wet van 24-12-1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, van een werknemer die geen getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs bezit.

Premiebedrag

De openbare en privé - ziekenhuizen ontvangen van de RSZ voor de werknemers, die zij tewerkstellen in arbeidsplaatsen gecreëerd in het kader van de sociale sector van het IBF een jaarlijkse loonpremie ten bedrage van 21.070,95 EUR voor een werknemer die voltijdse prestaties geleverd heeft gedurende het volledige kalenderjaar.

Onderwerping aan de socialzekerheidsbijdragen

Het Koninklijk Besluit nr. 25 voorziet niet in een vermindering van de socialezekerheidsbijdragen voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in de vanuit het IBF betaalde arbeidsplaatsen.

Dit betekent dat op het loon van de IBF-werknemers in principe de volledige werknemers- en werkgeversbijdragen verschuldigd zijn.