

RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID VAN DE
PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEIDSDIENSTEN



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES RSZPPO

RSZPPO
Kwartaal:2012-03

6.

Tewerkstellingsmaatregelen
en bijdrageverminderingen

Inhoudstafel

6.1. Verminderingen van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen.....	6
6.1.1. Werkbonus.....	7
6.1.1.1. Toepassingsgebied.....	8
6.1.1.2. Berekening van de vermindering.....	9
6.1.2. Herstructurering.....	11
6.1.2.1. Toepassingsgebied.....	12
6.1.2.2. Berekening van de vermindering.....	13
6.1.2.3. Formaliteiten.....	14
6.2. Doelgroepverminderingen.....	15
6.2.1. Kenmerken en berekeningswijze.....	16
6.2.1.1. Kenmerken van de doelgroepvermindering.....	17
6.2.1.2. Berekening van de forfaitaire vermindering.....	18
6.2.1.3. Toerekening van de doelgroepvermindering.....	20
6.2.1.4. Cumulatie van verminderingen van werkgeversbijdragen.....	21
6.2.1.5. Soorten doelgroepvermindering.....	22
6.2.2. Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden - activaplan.....	23
6.2.2.1. Betrokken werkgevers.....	24
6.2.2.2. Betrokken werknemers.....	25
6.2.2.3. Vermindering van de socialezekerheidsbijdragen en eventuele activering van de werkkloosheidsuitkering.....	27
6.2.2.4. Uitbreiding van het activaplan voor specifieke maatregelen.....	29
6.2.2.5. Werkkaart.....	31
6.2.2.6. Uitbetaling van een werkkuitkering.....	32
6.2.2.7. Overzichtstabel langdurig werkzoekenden – activaplan.....	33
6.2.3. Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden – doorstromingsprogramma.....	34
6.2.3.1. Doorstromingsprogramma in het Vlaams Gewest.....	35
6.2.3.2. Doorstromingsprogramma in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.....	39
6.2.4. Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekende - sociale inschakelingseconomie (sine).....	43
6.2.4.1. Toepassingsgebied werkgevers.....	44
6.2.4.2. Toepassingsgebied werknemers.....	45
6.2.4.3. Voordelen verbonden aan de aanwerving van langdurig werkzoekenden.....	46
6.2.4.4. Te vervullen formaliteiten en bedrag van de loonsubsidie.....	49
6.2.5. Doelgroepvermindering voor jonge werknemers – laaggeschoolden met een startbaanovereenkomst.....	50
6.2.5.1. Jongeren die in aanmerking komen voor een startbaanovereenkomst.....	51
6.2.5.2. Tewerkstellingsverplichting van de werkgever.....	52
6.2.5.3. Soorten startbaanovereenkomst.....	55
6.2.5.4. Modaliteiten: de werkkaart.....	56
6.2.5.5. Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen.....	57
6.2.5.6. Startbaanovereenkomsten gesloten vóór 1-1-2004.....	59
6.2.6. Doelgroepvermindering voor jonge werknemers – minderjarigen.....	60
6.2.7. Doelgroepvermindering voor herstructurering.....	61
6.2.7.1. Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen.....	62
6.2.7.2. Verhoogde voordelen voor de opleiders en de begeleiders.....	63
6.2.7.3. Formaliteiten.....	64
6.2.8. Doelgroepvermindering voor mentors.....	65
6.3. Andere verminderingen van patronale socialezekerheidsbijdragen.....	66
6.3.1. Herverdeling van de arbeid in de openbare sector.....	67

6.3.1.1. De halftijdse vervroegde uittreding.....	68
6.3.1.2. De vrijwillige vierdagenweek.....	70
6.3.2. Tewerkstelling op grond van artikel 60, §7 van de OCMW-wet.....	72
6.3.2.1. Algemeenheden.....	73
6.3.2.2. Betrokken werkgevers.....	74
6.3.2.3. Betrokken werknemers.....	75
6.3.2.4. Vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen.....	76
6.3.2.5. Besteding van de vrijgekomen bedragen.....	77
6.3.2.6. De derden-gebruikers.....	78
6.3.2.7. Toekenningsvoorwaarden.....	79
6.3.2.8. Controle.....	80
6.3.3. De gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen.....	81
6.3.3.1. Betrokken werkgevers.....	82
6.3.3.2. Betrokken werknemers.....	83
6.3.3.3. Toegekende voordelen.....	84
6.3.4. De gesubsidieerde contractuelen bij de openbare besturen.....	85
6.3.4.1. Betrokken werkgevers.....	86
6.3.4.2. Betrokken werknemers.....	87
6.3.4.3. Toegekende voordelen.....	88
6.3.5. Arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte en preventieve verwijdering uit het beroepsrisico.....	89
6.3.5.1. Algemeenheden.....	90
6.3.5.2. Betrokken werkgevers.....	91
6.3.5.3. Betrokken werknemers.....	92
6.3.5.4. Vergoedingen bij arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte en bij een preventieve verwijdering uit het beroepsrisico.....	93
6.3.5.5. Verschuldigde socialezekerheidsbijdragen.....	94
6.3.5.6. De verwijdering van een zwangere werkneemster.....	95
6.4. Tewerkstellingsmaatregelen met premiebetaling (federale overheid).....	96
6.4.1. Het interdepartementaal begrotingsfonds (IBF).....	97
6.4.1.1. Betrokken werkgevers.....	98
6.4.1.2. Betrokken werknemers.....	99
6.4.1.3. Premiebedrag.....	100
6.4.1.4. Onderwerping aan de socialezekerheidsbijdragen.....	101
6.4.2. De veiligheidscontracten.....	102
6.4.2.1. Algemeenheden.....	103
6.4.2.2. De veiligheids- en preventiecontracten.....	104
6.4.2.3. Begeleiding van alternatieve strafrechtelijke maatregelen.....	105
6.4.2.4. Criminaliteitspreventie en opvang inzake drugverslaving (drugplan).....	106
6.4.2.5. Financiële hulp op het vlak van veiligheid en inbraakpreventie.....	107
6.4.3. De Sociale Maribel.....	108
6.4.3.1. Algemeenheden.....	109
6.4.3.2. Betrokken werkgevers.....	110
6.4.3.3. Betrokken werknemers en bedrag van het forfait Sociale Maribel.....	113
6.4.3.4. Bedrag van de financiële tussenkomst.....	114
6.4.3.5. Procedure en te realiseren bijkomende tewerkstelling.....	115
6.4.3.6. Modaliteiten.....	117
6.4.3.7. De ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen.....	118
6.4.3.8. Het opleidingsproject tot verpleegkundigen.....	119
6.4.3.9. Toegelaten cumulaties.....	120

6.1. Verminderings van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen

6.1.1. Werkbonus

De wet van 20-12-1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en het in uitvoering van deze wet genomen Koninklijk Besluit van 17-1-2000 hebben een stelsel van vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen ingevoerd ten voordele van de werknemers die een laag loon ontvangen, de zogenaamde werkbonus.

6.1.1.1. Toepassingsgebied

De werknemers die onderworpen zijn aan de werkloosheidsverzekering, de twee takken (tak uitkeringen en tak geneeskundige verzorging) van de ziekte- en invaliditeitsverzekering en de pensioenregeling van het socialezekerheidsstelsel van de werknemers komen in aanmerking voor een vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen op hun loon.

Dit betekent dat alle werknemers van de bij de RSZPPO aangesloten provinciale en plaatselijke besturen van deze vermindering kunnen genieten voor zover op hun loon een persoonlijke bijdrage van 13,07% verschuldigd is. Het feit dat het bestuur, in voorkomend geval, op het loon van de werknemer reeds een vermindering of vrijstelling van de werkgeversbijdragen van sociale zekerheid geniet, doet aan dit recht geen afbreuk.

Komen bijgevolg in aanmerking:

- de gewone contractuele werknemers;
- de werknemers tewerkgesteld in het kader van artikel 60, § 7 van de organieke OCMW- wet;
- de gesubsidieerde contractuelen;
- de werknemers aangeworven in het kader van het activaplan;
- de werknemers aangeworven in het kader van het doorstromingsprogramma;
- de werknemers aangeworven in het kader van de sociale inschakelingseconomie;
- werknemers aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst;
- de werknemers aangeworven na ontslag ingevolge een herstructurering in de privésector;
- de werknemers aangeworven ter vervanging van een werknemer die gekozen heeft voor de vrijwillige vierdagenweek.

Komen niet in aanmerking:

- de deeltijds leerplichtigen;
- de geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist;
- de studenten;
- de vastbenoemde personeelsleden.

6.1.1.2. Berekening van de vermindering

Om het bedrag van de bijdragevermindering te berekenen waarop een werknemer aanspraak kan maken, moeten volgende stappen worden gevolgd:

- bepalen van het refertemaandloon van de werknemer;
- bepalen van het basisbedrag van de vermindering aan de hand van het refertemaandloon;
- vaststelling van het verminderingsbedrag in functie van de prestatiebreuk van de werknemer.

1. Bepaling van het refertemaandloon van de werknemer

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

Waarbij:

- S = refertemaandsalaris = het salaris van een werknemer indien deze voltijdse prestaties verricht heeft gedurende de gehele betreffende kalendermaand.
- W = het brutoloon dat betrekking heeft op de betrokken kalendermaand en dat werkelijk aan de werknemer werd uitbetaald.
- De factor W omvat alle vergoedingen waarop, op basis van artikel 23 van de wet van 29-6-1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en artikel 19 van het in uitvoering van deze wet genomen Koninklijk Besluit van 28-11-1969, socialezekerheidsbijdragen (het dubbel vakantiegeld valt niet onder dit loonbegrip) verschuldigd zijn, met uitzondering van:
 - de vergoedingen uitgekeerd aan werknemers wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst;
 - het enkelvoudig vertrekvakantiegeld (in de vakantieregeling privésector), uitbetaald door de (vroegere) werkgever waar de werknemer uit dienst treedt;
 - de eindejaarspremies (o.a. de attractiviteitspremie voor de personeelsleden van de openbare ziekenhuizen).

Wanneer de eindejaarspremie groter is dan de factor S, wordt de factor S verhoogd met het verschil tussen de eindejaarspremie en de factor S voor de maand tijdens dewelke zij wordt uitbetaald.

De factor W wordt (bij een nieuwe werkgever) verhoogd met het enkelvoudig vakantiegeld dat (in de vakantieregeling privésector) vervroegd werd uitbetaald door de vroegere werkgever.

- H = het aantal door de werknemer in de betrokken maand verrichte arbeidsuren.
- U = het aantal arbeidsuren dat een voltijds werknemer in de betrokken maand zou hebben verricht.
- Onder "arbeidsuren" worden verstaan de uren waarvoor de werknemer ten laste van de werkgever een loon geniet, met uitzondering van de uren/dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding.
- De breuk W / H wordt afgerond naar de dichtstbijzijnde eurocent (0,005 euro wordt 0,01 euro).

2. Bepaling van het basisbedrag van de vermindering

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

Het basisbedrag (Rp) is afhankelijk van de zone waarin het refertemaandloon (S) van de werknemer zich bevindt. Hiertoe worden volgende 3 loongrenzen gehanteerd: het gewaarborgd minimum maandinkomen (S0), het gemiddeld minimum maandinkomen, verhoogd met 251,03 euro (S1) en 1.807,81 euro (S2). De loongrenzen zijn gekoppeld aan spilindex 103,14 (basis 100 = 1996) en bedragen op dit ogenblik respectievelijk 1.472,40 euro (S0), 1.797,13 euro (S1) en 2.338,58 euro (S2).

- Is het refertemaandloon kleiner dan of gelijk aan 1.472,40 euro, dan is het basisbedrag van de vermindering gelijk aan het maximale verminderingsbedrag van 175 euro.
- Is het refertemaandloon groter dan 1.472,40 euro, maar kleiner dan of gelijk 1.797,13 euro, dan wordt het basisbedrag van de vermindering berekend met de volgende formule:

$$R(p) = 175 - \{ a1 \times (S - S0) \} \text{ waarbij}$$

$$a1 = a2 + [32 / (S1 - S0)] \text{ en}$$

$$a2 = 143 / (S2 - S0).$$

De forfaitaire vermindering neemt steeds verder af naarmate het refertemaandloon dichterbij 1.797,13 euro opschuift.

- Is het refertemaandloon groter dan 1.797,13 euro, maar kleiner dan of gelijk 2.338,58 euro, dan wordt het basisbedrag van de vermindering berekend met de volgende formule:

$R(p) = 143 - \{a_2 \times (S - S_0)\}$ waarbij
 $a_2 = 143 / (S_2 - S_0)$.

De forfaitaire vermindering neemt steeds verder af naarmate het refertemaandloon dichterbij 2.338,58 euro opschuift.

- Is het refertemaandloon groter dan 2.338,58 euro, dan is het basisbedrag van de vermindering gelijk aan nul en heeft de werknemer geen recht op een werkbonus.

$R(p)$ wordt afgerond op de dichtstbijzijnde eurocent waarbij 0,005 euro naar boven wordt afgerond.

Onderstaande tabel geeft de bedragen weer die, rekening houdend met de aanpassing van de loongrenzen aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen, vanaf 1-3-2012 van toepassing zijn:

Refertemaandloon (S) in euro	Basisbedrag van de vermindering (Rp) in EUR
$\leq 1.472,40$	175
$> 1.472,40$ en $\leq 1.797,13$	$= 175 - \left[\left\{ \frac{143}{(2.338,58 - 1.472,40)} + 32 / (1.797,13 - 1.472,40) \right\} \times (S - 1.472,40) \right] = 175 - [0,2636 \times (S - 1.472,40)]$
$> 1.797,13$ en $\leq 2.338,58$	$= 143 - \left\{ \frac{143}{(2.338,58 - 1.472,40)} \times (S - 1.472,40) \right\} = 143 - \{0,1651 \times (S - 1.472,40)\}$
$> 2.338,58$	0

3. Berekening van het verminderingsbedrag van de persoonlijke bijdragen

Het op het refertemaandloon (S) berekende basisbedrag van de vermindering (Rp) moet evenredig worden aangepast naargelang de prestaties die de werknemer tijdens de betrokken kalendermaand heeft geleverd.

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

- H = het aantal door de werknemer in de betrokken maand verrichte arbeidsuren.
- U = het aantal arbeidsuren dat een voltijds werknemer in de betrokken maand zou hebben verricht.
- De prestatiebreuk (H/U) wordt afgerond tot het tweede cijfer na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond en zij is steeds een getal tussen 0 en 1. Deze breuk geeft voor een voltijds werknemer met volledige prestaties als resultaat 1 en voor een voltijds werknemer met onvolledige prestaties en voor een deeltijds werknemer een getal tussen 0 en 1.
- P = het bedrag van de vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen op dewelke de werknemer recht heeft gedurende de betrokken kalendermaand. Dit bedrag wordt afgerond op de dichtstbijzijnde eurocent, waarbij 0,005 euro naar boven wordt afgerond. De som van de vermindering mag in 2012 het bedrag van 2.100 euro (12 X 175 euro) per kalenderjaar en per werknemer niet overschrijden.
- De vermindering mag evenmin het bedrag van de verschuldigde persoonlijke socialezekerheidsbijdragen van de betrokken maand overschrijden.
- Enkel indien de vermindering niet volledig toegepast kan worden wegens de aftrek van het enkelvoudig vakantiegeld dat vervroegd werd uitbetaald door de vroegere werkgever, mag het bedrag van de overschrijding worden afgetrokken van de verschuldigde persoonlijke bijdragen van de volgende maand. Deze overdracht naar de volgende maand is echter enkel mogelijk voor zover deze zich in hetzelfde kwartaal bevindt.
- Deze vermindering wordt berekend door de werkgever bij de betaling van het loon. Indien dit loon wordt betaald volgens een andere periodiciteit dan een maandelijks, berekent de werkgever de vermindering bij de laatste betaling van het loon dat betrekking heeft op deze maand. Voor de werknemers met meerdere arbeidsovereenkomsten binnen de tijdspanne van een kalendermaand, wordt het voordeel van de toegekende vermindering bepaald aan het einde van iedere overeenkomst of bij iedere betaling die betrekking heeft op deze arbeidsovereenkomsten.

6.1.2. Herstructurering

Een vermindering van de persoonlijke en de patronale socialezekerheidsbijdragen wordt toegekend voor de werknemers,

- die ontslagen werden bij een privé-onderneming in het kader van een herstructurering of in het kader van een faling, een vereffening of een sluiting, en
- die nadien opnieuw in dienst treden bij een nieuwe werkgever.

Als nieuwe werkgever wordt beschouwd iedere andere werkgever dan de betrokken onderneming in herstructurering.

Daar ook de bij de RSZPPO aangesloten besturen als nieuwe werkgever kunnen optreden voor werknemers die voorheen in een privé-onderneming ontslagen werden ingevolge een herstructurering, vindt het verminderingstelsel voor in het kader van een herstructurering ontslagen werknemers eveneens toepassing op de sector van de provinciale en plaatselijke besturen.

6.1.2.1. Toepassingsgebied

De werknemers die onderworpen zijn aan de werkloosheidsverzekering, de twee takken (tak uitkeringen en tak geneeskundige verzorging) van de ziekte- en invaliditeitsverzekering en de pensioenregeling van het socialezekerheidsstelsel van de werknemers komen in aanmerking voor een vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen in het kader van herstructurering.

Dit betekent dat alle werknemers van de bij de RSZPPO aangesloten provinciale en plaatselijke besturen van deze vermindering kunnen genieten voor zover op hun loon een persoonlijke bijdrage van 13,07% verschuldigd is. Het feit dat het bestuur, in voorkomend geval, op het loon van de werknemer reeds een vermindering of vrijstelling van de werkgeversbijdragen van sociale zekerheid geniet, doet aan dit recht geen afbreuk.

Komen bijgevolg in aanmerking:

- de gewone contractuele werknemers;
- de werknemers tewerkgesteld in het kader van artikel 60, § 7 van de organieke OCMW- wet;
- de gesubsidieerde contractuelen;
- de werknemers aangeworven in het kader van het activaplan;
- de werknemers aangeworven in het kader van het doorstromingsprogramma;
- de werknemers aangeworven in het kader van de sociale inschakelingseconomie;
- werknemers aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst;
- de werknemers aangeworven na ontslag ingevolge een herstructurering in de privésector;
- de werknemers aangeworven ter vervanging van een werknemer die gekozen heeft voor de vrijwillige vierdagenweek.

Komen niet in aanmerking:

- de deeltijds leerplichtigen;
- de geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist;
- de studenten;
- de vastbenoemde personeelsleden.

6.1.2.2. Berekening van de vermindering

De in het kader van een herstructurering ontslagen werknemer kan genieten van een forfaitaire vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen wanneer hij na zijn ontslag door toedoen van een tewerkstellingscel opnieuw in dienst wordt genomen door een nieuwe werkgever.

De betrokken werknemer bekomt een vermindering van persoonlijke sociale-zekerheidsbijdragen ten bedrage van 133,33 euro per maand voor de periode vanaf de eerste tewerkstelling, aangevat tijdens de geldigheidsperiode van de verminderingskaart herstructureringen tot het einde van het tweede daaropvolgende kwartaal.

De werknemer kan de voordelen slechts genieten indien zijn **maandelijks brutoloon** niet hoger is dan:

- 4.080 euro voor een werknemer die op het ogenblik van de indienstneming minstens 30 jaar oud is;
- 1.956,90 euro voor een werknemer die op het ogenblik van de indienstneming minder dan 30 jaar oud is.

133,33 euro is het toepasselijke bedrag voor een voltijdse werknemer met volledige prestaties. Voor voltijdse werknemers met onvolledige prestaties en deeltijdse werknemers moet het bedrag van 133,33 euro vermenigvuldigd worden met de prestatiebreuk van de werknemer in de betrokken maand.

De vermindering wordt op dezelfde wijze berekend als de werkbonus, zijnde de vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid welke toegekend wordt aan werknemers met een laag loon (zie 6.1.1.2.).

De cumulatie van een vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen voor herstructurering en de werkbonus is mogelijk, maar het gecumuleerde bedrag van de “vermindering herstructurering” en de “vermindering werkbonus” mag de verschuldigde persoonlijke bijdragen niet overschrijden. In het geval van overschrijding wordt het totale bedrag van de verminderingen beperkt tot de door de werknemer verschuldigde persoonlijke socialezekerheidsbijdragen.

6.1.2.3. Formaliteiten

De RVA bezorgt spontaan aan elke in het kader van een herstructurering ontslagen werknemer een "verminderingskaart herstructureringen". De kaart heeft een geldigheidsduur vanaf de datum van aankondiging van het collectief ontslag tot en met twaalf of zes maanden na de datum van de inschrijving bij de tewerkstellingscel, 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 "verminderingskaart herstructureringen" afgeleverd. De kaart is geldig bij elke nieuwe werkgever. Gedurende zijn geldigheidsperiode kan de werknemer wel steeds een kopie van deze "verminderingskaart herstructureringen" bekomen.

Enkel voor de werknemers die tijdens de geldigheidsduur van de "verminderingskaart herstructureringen" in dienst worden genomen, kan een vermindering van socialezekerheidsbijdragen worden verleend.

6.2. Doelgroepverminderingen

6.2.1. Kenmerken en berekeningswijze

6.2.1.1. Kenmerken van de doelgroepvermindering

De doelgroepvermindering is een forfaitaire vermindering van de op het loon van de werknemer verschuldigde socialezekerheidsbijdragen waarvan de werkgever kan genieten voor bepaalde specifieke doelgroepen van contractuele werknemers tijdens het kwartaal van de aanwerving en een aantal kwartalen die erop volgen.

Het enkelvoudig vakantiegeld dat een werkgever vervroegd uitbetaalt aan een werknemer die uit dienst treedt, behoort niet tot de loonmassa die in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de doelgroepvermindering. Bij de nieuwe werkgever wordt het enkelvoudig vertrekvakantiegeld, uitbetaald door de vroegere werkgever, wel in aanmerking genomen.

De doelgroepvermindering wordt toegekend per tewerkstellingslijn. Het basisbedrag van de forfaitaire vermindering alsmede de duur van de toekenning zijn afhankelijk van de voorwaarden waaraan de werknemer en/of de werkgever voldoet.

6.2.1.2. Berekening van de forfaitaire vermindering

In het kader van de doelgroepverminderingen geniet de werkgever op het bedrag van de op het loon van de werknemer verschuldigde socialezekerheidsbijdragen een forfaitaire vermindering tijdens het kwartaal van aanwerving en een aantal kwartalen die erop volgen.

1. Basisbedrag G

Het basisbedrag van de forfaitaire vermindering (= G) alsmede de duur van toekenning zijn afhankelijk van de voorwaarden waaraan de werknemer voldoet.

De doelgroepvermindering wordt toegekend en berekend per tewerkstellingslijn. Het forfaitair verminderingsbedrag is vastgesteld op 1.000 euro of 400 euro per kwartaal voor een voltijdse werknemer met volledige kwartaalprestaties en wordt, ingeval van deeltijdse prestaties, aangepast a rato van de prestaties op de tewerkstelling.

Tot bepaling van het bedrag van de uiteindelijk toegestane doelgroepvermindering in een kwartaal (= Pg) dient men op volgende wijze te werk te gaan:

Het basisforfait, dat de werkgever in een bepaald kwartaal voor een tewerkstelling van een werknemer kan genieten, wordt vermenigvuldigd met de prestatiebreuk van de tewerkstelling (= μ) en met de vaste multiplicatiefactor (= 1/ss).

2. Prestatiebreuk μ

De prestatiebreuk μ wordt bepaald voor de tewerkstelling waarvoor de vermindering wordt berekend. Aan de hand van de prestatiebreuk wordt het bedrag van de vermindering geproportioneerd.

$$\mu = Z / (13 \times U)$$

waarbij

- Z = het aantal reëel gepresteerde arbeidsuren en de uren die overeenstemmen met de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer. De uren die overeenkomen met de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding komen niet in aanmerking voor de berekening van Z.
- 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.

3. Vaste multiplicatiefactor 1/ss

De vaste multiplicatiefactor 1/ss maakt het mogelijk om, in functie van de geleverde arbeidsprestaties, af te wijken van een strikt proportionele vermindering van de bijdragen. De waarde van 1/ss is afhankelijk van de globale tewerkstelling van de werknemer bij dezelfde werkgever tijdens een kwartaal (= $\mu(\text{glob})$). $\mu(\text{glob})$ is gelijk aan de som van alle tewerkstellingen (= μ 's) van de werknemer bij dezelfde werkgever.

Aan de hand van de $\mu(\text{glob})$ wordt nagegaan of de werknemer tijdens het kwartaal voldoende prestaties heeft opdat er een recht op vermindering zou ontstaan.

- als $\mu(\text{glob})$ groter of gelijk is aan 0,275 en kleiner of gelijk aan 0,80, dan is 1/ss gelijk aan 1,25;
- als $\mu(\text{glob}) > 0,80$, dan is 1/ss gelijk aan $1 / \mu(\text{glob})$;
- als $\mu(\text{glob})$ kleiner is dan 0,275, dan is de vaste multiplicatiefactor 1/ss gelijk aan 0. In dit geval wordt geen vermindering toegekend.

1/ss wordt nooit afgerond.

Om recht te hebben op de doelgroepvermindering is het derhalve vereist dat de reële arbeidsprestaties van de werknemer over een kwartaal tenminste 27,5% van volledige prestaties belopen. De vereiste komt evenwel te vervallen voor de werknemers aangeworven met een arbeidsovereenkomst die ten minste voorziet in een halftijds uurrooster.

4. Toegestane doelgroepvermindering (= Pg)

Het bedrag van de voor een werknemer toegestane doelgroepvermindering in een kwartaal is gelijk aan:

$$Pg = G \times \mu \times 1/ss$$

Pg wordt tot op de cent afgerond, waarbij 0,005 euro wordt afgerond op 0,01 euro. Pg mag nooit groter dan zijn dan G.

Het bedrag Pg kan in geen geval voormelde verschuldigde patronale socialezekerheidsbijdragen per tewerkstelling van de werknemer overschrijden. Bij het bepalen van deze bijdragen wordt er geen rekening gehouden met het enkelvoudig vertrekvakantiegeld van de privésector dat een werkgever vervroegd uitbetaalt aan een werknemer die uit dienst treedt.

6.2.1.3. Toerekening van de doelgroepvermindering

Het bedrag Pg wordt in mindering gebracht op het bedrag van de patronale socialezekerheidsbijdragen die voor de tewerkstelling van de werknemer verschuldigd zijn voor de volgende regelingen:

- de regeling van de rust- en overlevingspensioenen van de werknemers;
- de werkloosheidsregeling;
- de sectoren geneeskundige verzorging en uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- de kinderbijslagregeling;
- de beroepsziektenregeling;
- de arbeidsongevallenregeling van de privésector;
- de loonmatigingsbijdrage met betrekking tot voormelde basisbijdragen.

De vermindering wordt echter niet toegepast op:

- de werkloosheidsbijdrage van 1,60% die verschuldigd is door besturen die tenminste 10 werknemers tewerkstellen met de vakantieregeling van de privésector, noch op het gedeelte van de loonmatigingsbijdrage (= 0,09%) dat daarop betrekking heeft;
- de werkgeversbijdrage van 0,05% tot financiering van initiatieven inzake kinderopvang;
- de werkgeversbijdrage van 0,01% voor de financiering van het Asbestfonds.

6.2.1.4. Cumulatie van verminderingen van werkgeversbijdragen

De werkgever kan voor elke werknemer slechts één doelgroepvermindering genieten. Ingeval een werknemer voor meer dan één doelgroepvermindering in aanmerking komt, kiest de werkgever vrij de meest gunstige doelgroepvermindering.

De doelgroepvermindering is niet cumuleerbaar met andere verminderingen van werkgeversbijdragen (o.a. bijdrageverminderingen die gelden voor gesubsidieerde contractuelen, vervangers vrijwillige vierdagenweek). Dit cumulverbod geldt niet per werknemer, maar per tewerkstelling. Bijvoorbeeld: voor een werknemer die halftijds tewerkgesteld is als gesubsidieerde contractueel en halftijds met een startbaanovereenkomst, kan een doelgroepvermindering jonge werknemer toegekend worden voor de halftijdse startbaanovereenkomst.

De enige uitzondering op het cumulverbod is de vermindering Sociale Maribel die gecombineerd kan worden met een doelgroepvermindering.

De doelgroepvermindering is cumuleerbaar met een vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen.

6.2.1.5. Soorten doelgroepvermindering

De provinciale en plaatselijke besturen kunnen genieten van de volgende vier vormen van doelgroepverminderingen:

- de doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden die toegekend wordt voor werknemers aangeworven in het kader van de doorstromingsprogramma's, het activaplan en de sociale inschakelingseconomie (SINE);
- de doelgroepvermindering voor jonge werknemers die verleend wordt voor laaggeschoolde jongeren tewerkgesteld met een startbaanovereenkomst en voor jongeren tewerkgesteld tot 31 december van het kalenderjaar waarin zij de leeftijd van 18 jaar bereiken;
- de doelgroepvermindering voor de werknemers, ontslagen in het kader van een herstructurering bij een privé-onderneming;
- de doelgroepvermindering voor mentoren.

De contractuele werknemers komen in aanmerking voor de vier soorten doelgroepvermindering waarvan de bij de RSZPPO aangesloten besturen kunnen genieten.

De vastbenoemde personeelsleden kunnen enkel genieten van de doelgroepvermindering voor de werknemers, ontslagen in het kader van herstructurering, en de doelgroepvermindering voor de mentoren.

6.2.2. Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden - activaplan

De doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden heeft betrekking op de werknemers die tewerkgesteld zijn in het kader van het activaplan ter bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden, zoals georganiseerd door de koninklijke besluiten van 19-12-2001 (langdurig werkzoekenden), van 11-7-2002 (gerechtigden op maatschappelijke integratie) en van 14-11-2002 (gerechtigden op financiële maatschappelijke hulp).

6.2.2.1. Betrokken werkgevers

De werkgevers die onder het toepassingsgebied van deze doelgroepvermindering vallen, zijn:

- 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 provincies;
- de aan de provincies ondergeschikte openbare instellingen (o.a. de autonome provinciebedrijven).

De Vlaamse Gemeenschapscommissie, de Franse Gemeenschapscommissie en de openbare instellingen die van de gewesten of de gemeenschappen afhangen (o.a. gewestelijke economische instellingen), kunnen niet genieten van de voordelen van het activaplan en de doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden, behoudens voor de werknemers die aangeworven worden in het kader van een doorstromingsprogramma.

6.2.2.2. Betrokken werknemers

1. In dienst genomen werkzoekenden

Met de in dienst genomen werkzoekenden (= nieuwe aanwerving) zijn bedoeld de niet-werkende werknemers die gedurende een bepaalde periode als werkzoekende ingeschreven zijn bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Om in aanmerking te komen voor het activaplan moet de werknemer op de dag van zijn indienstneming ingeschreven zijn als niet-werkend werkzoekende en kunnen aantonen dat hij een minimum aantal dagen als dusdanig ingeschreven is geweest tijdens een bepaalde periode, variërend volgens leeftijd. Op basis van deze parameters levert de RVA een werkkaart af met de overeenstemmende code.

Worden gelijkgesteld met een werkzoekende:

- de volledig werklozen die werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen ontvangen als voltijdse werknemer;
- de volledig werklozen die werkloosheidsuitkeringen ontvangen als vrijwillig deeltijdse werknemer.

Periodes gelijkgesteld met een periode van werkzoekend zijn

Met een periode van werkzoekend zijn worden gelijkgesteld:

1. de periodes, gelegen tijdens een periode van inschrijving als werkzoekende of tijdens een periode van uitkeringsgerechtigde volledige werkloosheid, die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering inzake de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit of inzake moederschapsverzekering;
2. de periodes van gevangenzetting tijdens een periode van inschrijving als werkzoekende of een periode van uitkeringsgerechtigde volledige werkloosheid;
3. de periodes van tewerkstelling als gesubsidieerde contractueel;
4. de periodes van tewerkstelling in toepassing van invoeginterim;
5. 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;
6. de periodes van deeltijds onderwijs in het kader van de deeltijdse leerplicht;
7. de periodes van alternerende tewerkstelling en opleiding bedoeld in het Koninklijk Besluit nr. 495 van 31-12-1986 tot invoering van een stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding voor de jongeren tussen 18 en 25 jaar en tot tijdelijke vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever verschuldigd voor deze jongeren;
8. de periode van een opleiding of een tewerkstelling in de projecten betreffende de partnershipovereenkomsten gesloten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, voor zover de werknemer geen getuigschrift of diploma heeft van het hoger middelbaar onderwijs;
9. de periodes van tewerkstelling als moeilijk te plaatsen werkzoekende in de sociale inschakelingseconomie, behalve indien tijdens deze tewerkstelling de voordelen van het activaplan reeds toegekend werden;
10. de periodes van uitkeringsgerechtigde volledige werkloosheid;
11. de periodes van tewerkstelling in een doorstromingsprogramma;
12. de periodes van tewerkstelling in een erkende arbeidspost (dienstenbaan);
13. de periodes van gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26-5-2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie en 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;
14. de periodes, gedekt door een tewerkstelling "WinWin", indien binnen de periode van drie maanden na het einde van deze tewerkstelling een werkkaart aangevraagd werd.

2. In dienst gehouden werknemers

Met een indienstneming worden gelijkgesteld de werknemers die in dienst gehouden worden na afloop van één van de volgende tewerkstellingsperiodes:

- 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 deeltijds onderwijs in het kader van de deeltijdse leerplicht;
- de periode van alternerende tewerkstelling en opleiding bedoeld in het Koninklijk Besluit nr. 495;
- de periodes van tewerkstelling in een doorstromingsprogramma;
- de periodes van tewerkstelling met een verminderde arbeidsgeschiktheid.

3. Uitzonderingen

Komen NIET in aanmerking voor een activering van de werkloosheidsuitkering en een doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden:

- de werknemers die zich in een statutaire toestand bevinden (vastbenoemden en stagiairs in een proefperiode met het oog op een vaste benoeming);
- de werknemers die worden aangeworven als leden van het onderwijzend personeel in onderwijsinstellingen;
- de werknemers die terug in dienst genomen worden binnen een periode van 30 maanden na de beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst, wanneer de werkgever voor deze werknemer en voor deze tewerkstelling genoten heeft van de voordelen van het activaplan. De periode tussen de contracten verlengt de periode waarin de voordelen worden toegekend niet;
- de werknemers die terug in dienst genomen worden binnen een periode van 12 maanden na de beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst die gesloten was voor een onbepaalde duur, wanneer de werkgever voor deze werknemer en voor deze tewerkstelling genoten heeft van de voordelen van het banenplan en voorzover de tewerkstelling zich niet situeerde in een doorstromingsprogramma. De periode tussen de contracten verlengt de periode waarin de voordelen worden toegekend niet.

6.2.2.3. Vermindering van de socialezekerheidsbijdragen en eventuele activering van de werkloosheidsuitkering

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, die de werkgever in mindering mag brengen van het nettoloon van de werknemer.

Het bedrag en de duur van de doelgroepvermindering en het feit of er al dan niet een werkuitkering wordt toegekend alsmede de duur van toekenning ervan 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 periode van werkzoekend zijn en van de ermee gelijkgestelde periodes die aan de indienstneming voorafgaat;
- de omstandigheid of de werknemer op het ogenblik van de indienstneming al dan niet een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze is.

Worden als uitkeringsgerechtigde volledig werkloze beschouwd:

- de volledig werklozen die werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen ontvangen als voltijdse werknemer;
- de volledig werklozen die werkloosheidsuitkeringen ontvangen als vrijwillig deeltijdse werknemer;
- de werknemers tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma;
- de werknemers tewerkgesteld in een erkende arbeidspost (dienstenbaan);
- met uitzondering van de werknemers die genieten van, ofwel het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, ofwel de aanvullende vergoeding bedoeld in het Koninklijk Besluit van 19-9-1980 betreffende het recht op werkloosheidsuitkeringen en op aanvullende vergoedingen van ontslagen bejaarde grensarbeiders of die volledig werkloos zijn gesteld.
- de werkzoekenden waarvan het recht op uitkeringen wegens langdurige werkloosheid geschorst werd;
- de werkzoekenden die zich wensen in te schakelen of terug in te schakelen op de arbeidsmarkt en het bewijs leveren dat zij gedurende hun beroepsloopbaan ten minste 24 maanden of een daaraan gelijkgestelde periode in de zin van de werkloosheidsreglementering gepresteerd hebben;
- de werkzoekenden die een zelfstandige activiteit hebben uitgeoefend en stopgezet in de loop van de maand van indienstneming of de 24 kalendermaanden daaraan voorafgaand;
- de werkzoekenden jonger dan 25 jaar die niet meer schoolplichtig zijn en die niet één van de studies beëindigd hebben om toegelaten te worden tot het recht op inschakelingsuitkeringen.

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

Bij de werknemers van minder dan 45 jaar worden volgende vier categorieën onderscheiden:

1. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 12 maanden werkzoekende zijn geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van 1.000 euro tijdens het kwartaal van indienstneming en de daarop volgende 4 kwartalen.
Deze werknemers hebben geen recht op een werkuitkering indien zij minstens 25 jaar zijn. Daarentegen hebben de werknemers die op de dag van indienstneming uitkeringsgerechtigd werkloze zijn en jonger dan 25 jaar zijn, recht op een werkuitkering van maximum 500 euro per kalendermaand tijdens de maand van indienstneming en de 15 daarop volgende maanden.
2. Voor de werknemers die in de loop van maand van indiensttreding en de 36 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 24 maanden werkzoekende zijn geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van 1.000 euro tijdens het kwartaal van indienstneming en de 8 volgende kwartalen.
Deze werknemers hebben, indien zij op het ogenblik van de indienstneming uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn, recht op een werkuitkering van maximum 500 euro per kalendermaand tijdens de maand van de indienstneming en de 15 daarop volgende maanden.

3. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 54 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 36 maanden werkzoekende zijn geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van:

- 1.000 euro tijdens het kwartaal van indienstneming en de 8 volgende kwartalen;
- 400 euro tijdens de volgende 4 kwartalen.

Deze werknemers hebben, indien zij op het ogenblik van de indienstneming uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn, recht op een werkuitkering van maximum 500 euro per kalendermaand tijdens de maand van de indiensttreding en de 23 daarop volgende maanden.

4. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 90 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 60 maanden werkzoekende zijn geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van:

- 1.000 euro tijdens het kwartaal van indienstneming en de 8 volgende kwartalen;
- 400 euro tijdens de volgende 12 kwartalen.

Deze werknemers hebben, indien zij op het ogenblik van de indienstneming uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn, recht op een werkuitkering van maximum 500 euro per kalendermaand tijdens de maand van de indienstneming en de 29 daarop volgende maanden.

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

1. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden werkzoekende zijn geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van:

- 1.000 euro tijdens het kwartaal van indienstneming en de 4 volgende kwartalen;
- 400 euro tijdens de volgende 16 kwartalen.

Deze werknemers hebben geen recht op een werkuitkering.

2. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 12 maanden werkzoekende zijn geweest wordt een doelgroepvermindering toegekend van 1.000 euro tijdens het kwartaal van indienstneming en de 20 volgende kwartalen.

Deze werknemers hebben geen recht op een werkuitkering.

3. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 27 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 18 maanden werkzoekende zijn geweest wordt een doelgroepvermindering toegekend van 1.000 euro tijdens het kwartaal van indienstneming en de 20 volgende kwartalen.

Deze werknemers hebben, indien zij op het ogenblik van de indienstneming uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn, recht op een werkuitkering van maximum 500 euro per kalendermaand tijdens de maand van de indienstneming en de 29 daarop volgende maanden.

Indien de werknemer niet voltijds is tewerkgesteld, wordt de werkuitkering van 500 euro in alle bovenstaande gevallen teruggebracht tot een bedrag, berekend op basis van het aantal gepresteerde uren in de kalendermaand waarvoor een loon verschuldigd is, gedeeld door 4 maal het wekelijkse uurrooster van een voltijdse werknemer.

6.2.2.4. Uitbreiding van het activaplan voor specifieke maatregelen

Het activaplan wordt in bepaalde gevallen uitgebreid en versterkt voor specifieke groepen van langdurig werkzoekenden of tot ondersteuning van gerichte beleidsmaatregelen:

- in het kader van lokaal veiligheids- en preventiebeleid (activa veiligheids- en preventiebeleid);
- bij arbeid van korte duur (activa – arbeid van korte duur).

1. Activa preventie en veiligheidsbeleid

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 een aantal voorwaarden voldoen.

Voor de werknemers die op de dag van de indienstneming minder dan 25 jaar oud zijn, wordt tijdens het kwartaal van indienstneming en de daaropvolgende 20 kwartalen een doelgroepvermindering toegekend van 1.000 euro indien aan de volgende voorwaarden voldaan is:

- De werknemer is op de dag van de indienstneming werkzoekende.
- De werknemer is werkzoekende geweest gedurende minstens 12 maanden in de loop van de maand van indienstneming en de 18 maanden daaraan voorafgaand.

Indien de werknemer op het ogenblik van zijn indienstneming een uitkeringsgerechtigde werkloze is, wordt een werkuitkering van hoogstens 900 euro per kalendermaand uitgekeerd gedurende de maand van indiensttreding en de 59 daarop volgende maanden.

Voor de werknemers die op de dag van de indienstneming minstens 25 jaar, maar minder dan 45 jaar oud zijn, wordt tijdens het kwartaal van indienstneming en de daaropvolgende 20 kwartalen een doelgroepvermindering toegekend van 1.000 euro indien aan de volgende voorwaarden voldaan is:

- De werknemer is op de dag van de indienstneming werkzoekende.
- De werknemer is werkzoekende geweest gedurende minstens 24 maanden in de loop van de maand van indienstneming en de 36 maanden daaraan voorafgaand.

Indien de werknemer op het ogenblik van zijn indienstneming een uitkeringsgerechtigde werkloze is, wordt een werkuitkering van hoogstens 900 euro per kalendermaand uitgekeerd gedurende de maand van indiensttreding en de 59 daarop volgende maanden.

Voor de werknemers die op de dag van de indienstneming minstens 45 jaar oud zijn, wordt een doelgroepvermindering van 1.000 euro toegekend indien aan de volgende voorwaarden voldaan is:

- De werknemer is op de dag van de indienstneming werkzoekende.
- De werknemer is werkzoekende geweest gedurende minstens 6 maanden in de loop van de maand van indienstneming en de 9 maanden daaraan voorafgaand.

Indien de werknemer op het ogenblik van zijn indienstneming een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze is, wordt een werkuitkering van hoogstens 1.100 EUR per maand uitgekeerd gedurende de volledige periode van tewerkstelling.

Bij een niet voltijdse tewerkstelling wordt het maandbedrag van de werkuitkering bekomen door het aantal gepresteerde uren in de kalendermaand waarvoor een loon verschuldigd is, te delen door 4 maal het wekelijkse uurrooster van een voltijdse werknemere.

2. Arbeid van korte duur

Bij een arbeidsovereenkomst van minder dan 2 maanden, gerekend van datum tot datum, kan een werkuitkering toegekend worden waarvan het maximum bedrag voor een kalendermaand wordt bekomen door 500 euro te vermenigvuldigen met een breuk waarvan

- de teller = het aantal uren waarvoor loon verschuldigd is tijdens de periode gedekt door de arbeidsovereenkomst en die gelegen is in de kalendermaand;
- de noemer = $4,33 \times$ de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de maatpersoon (verhoogd met betaalde uren inhaalrust ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidsduur).

Indien het resultaat van de formule voor een kalendermaand meer dan 500 euro bedraagt, wordt het bedrag voor die maand teruggebracht tot de maximale werkuitkering van 500 euro.

Het voordeel wordt toegekend als de werknemer aangeworven is tijdens de geldigheidsduur van een werkkaart. Er moet geen nieuwe kaart aangevraagd worden als er meerdere overeenkomsten afgesloten worden bij dezelfde of verschillende werkgevers tijdens de geldigheidsperiode van een werkkaart.

6.2.2.5. Werkkaart

De werkgever kan voor een werknemer die hij tewerkstelt in het kader van het activaplan slechts de hiervoor beschreven voordelen genieten indien hij betrokkene in dienst neemt tijdens de geldigheidsduur van een werkkaart.

Via deze werkkaart attesteert het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, bevoegd voor de woonplaats van de werkzoekende, dat de werkzoekende aan de vereiste voorwaarden voldoet om in het kader van het activaplan te worden aangeworven. Een code duidt aan dat de betrokkene op de dag van zijn indienstneming ingeschreven is als niet-werkend werkzoekende en dat hij voldoet aan het vereiste aantal dagen inschrijving gedurende een periode.

De werkkaart vermeldt duidelijk de periode gedurende dewelke de werkzoekende recht heeft op een werkuitkering evenals de periodes en de forfaitaire bedragen van een doelgroepvermindering waarop de werkgever recht heeft na aanwerving van een werkzoekende.

De werkkaart kan worden aangevraagd hetzij door de werkzoekende zelf hetzij door de werkgever, indien de werkzoekende op het ogenblik van de indienstneming geen geldige werkkaart bezit.

De aanvraag van de werkkaart door de werkgever wordt slechts aanvaard indien zij individueel wordt opgesteld en de identiteit van de werkgever vermeldt alsmede de identiteit van de werknemer, zijn woonplaats en identificatienummer van de sociale zekerheid en de datum van de indienstneming. De aanvraag van de werkkaart moet alsdan ten laatste de dertigste dag volgend op de dag van de indienstneming ingediend worden bij het bevoegde werkloosheidsbureau.

Indien de aanvraag van de werkkaart buiten deze termijn ingediend wordt, dan wordt de periode gedurende welke de werkuitkering en/of de doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden kunnen worden toegekend verminderd met een periode die loopt van de dag van de indienstneming tot de laatste dag van het kwartaal waarin de laattijdige indiening van de aanvraag van de werkkaart gesitueerd is.

De werkkaart draagt als begindatum van geldigheid:

- 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.

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

Indien de werkzoekende in de loop van de geldigheidsperiode van drie maanden de leeftijd van 25 jaar, respectievelijk 45 jaar bereikt, wordt de geldigheid van de werkkaart beperkt tot de dag vóór die waarop de werkzoekende de leeftijd van 25 jaar, respectievelijk 45 jaar, bereikt.

Wanneer een nieuwe werkkaart wordt aangevraagd tijdens de geldigheidsduur van een vorige werkkaart, dan wordt een werkkaart gegeven met dezelfde geldigheidsperiode als de vorige werkkaart.

6.2.2.6. Uitbetaling van een werkuitkering

De werkuitkering wordt slechts toegekend indien de volgende voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn:

1. voor de werkzoekende moet een werkkaart afgeleverd zijn door het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;
2. de werknemer moet bij de aanvang van zijn tewerkstelling een uitkeringsaanvraag indienen via zijn uitbetalingsinstelling, samen met een exemplaar van de arbeidsovereenkomst;
3. de arbeidsovereenkomst moet bepalingen bevatten waaruit blijkt dat de werknemer overeenkomstig de afgeleverde werkkaart in aanmerking komt voor de toekenning van een werkuitkering en dat het door de werkgever te betalen nettoloon bekomen wordt door de werkuitkering in mindering te brengen van het nettoloon voor de beschouwde maand.

Het dossier dat de aanvraag om de werkuitkering bevat, moet op het werkloosheidsbureau toekomen binnen een termijn van vier maanden volgend op de maand waarin de tewerkstelling een aanvang neemt.

In geval van laattijdige ontvangst van het volledig dossier, mag de werkgever voor de periode die voorafgaat aan de maand waarin de laattijdige ontvangst gesitueerd is, de werkuitkering niet in mindering brengen van het door hem te betalen nettoloon.

De werkgever overhandigt uit eigen beweging aan de werknemer die aanspraak maakt op de werkuitkering na het verstrijken van iedere maand een vergoedingsbewijs dat de controlekaart vervangt. Dit vergoedingsbewijs moet de werknemer indienen bij zijn uitbetalingsinstelling.

Het bedrag van de werkuitkering wordt begrensd tot het nettoloon waarop de werknemer voor de betreffende maand recht heeft. De werkuitkering wordt geacht integraal deel uit te maken van de bezoldiging van de werknemer.

6.2.2.7. Overzichtstabel langdurig werkzoekenden – activaplan

ACTIVAPLAN – MINDER DAN 45 JAAR

Werkzoekend	tussen 1 en 2 jaar	tussen 2 en 3 jaar	tussen 3 en 5 jaar	vanaf 5 jaar
Referentieperiode	1 + 18 maanden	1 + 36 maanden	1 + 54 maanden	1 + 90 maanden
DGV = 1.000 euro	1 + 4 kwartalen	1 + 8 kwartalen	1 + 8 kwartalen	1 + 8 kwartalen
DGV = 400 euro	/	/	4 kwartalen	12 kwartalen
Activering = 500 euro	1 + 15 maanden indien minder dan 25 jaar	1 + 15 maanden	1 + 23 maanden	1 + 29 maanden

ACTIVAPLAN – MINSTENS 45 JAAR

Werkzoekend	tussen 6 maand en 1 jaar	tussen 1 en 1,5 jaar	vanaf 1,5 jaar
Referentieperiode	1 + 9 maanden	1 + 18 maanden	1 + 27 maanden
DGV = 1.000 euro	1 + 4 kwartalen	1 + 20 kwartalen	1 + 20 kwartalen
DGV = 400 euro	16 kwartalen	/	/
Activering = 500 euro	/	/	1 + 29 maanden

ACTIVAPLAN – PREVENTIE EN VEILIGHEIDSBELEID

Leeftijd	minder dan 25 jaar	minder dan 45 jaar	minstens 45 jaar
Werkzoekend	minstens 1 jaar	minstens 2 jaar	minstens 6 maanden
Referentieperiode	1 + 18 maanden	1 + 36 maanden	1 + 9 maanden
DGV = 1.000 euro	1 + 20 kwartalen	1 + 20 kwartalen	alle kwarta1en
Activering = 900 euro	1 + 59 kwartalen	1 + 59 kwartalen	/
Activering = 1100 euro	/	/	alle kwarta1en

6.2.3. Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden – doorstromingsprogramma

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 beoogt het stelsel van de werkloosheidsuitkeringen op een meer actieve wijze te gebruiken, door het oprichten van doorstromingsprogramma's. De doorstromingsprogramma's hebben tot doel de inschakelingkansen van langdurig werklozen en werkzoekenden op de arbeidsmarkt te verhogen via werkervaring.

De werkgevers genieten voor de in het kader van deze programma's tewerkgestelde werklozen volgende financiële voordelen:

- een tussenkomst vanwege de federale overheid;
- een premie van het betrokken Gewest en/of de betrokken Gemeenschap;
- een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid onder de vorm van een doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden.

De doorstromingsprogramma's moeten erkend zijn door de voor de tewerkstelling bevoegde Gewestminister, volgens de regels, voorwaarden en modaliteiten, vastgesteld door het betrokken Gewest. De algemene principes van deze programma's werden vastgesteld in het Samenwerkingsakkoord van 4-3-1997 tussen de federale Staat en de Gewesten betreffende de doorstromingsprogramma's.

6.2.3.1. Doorstromingsprogramma in het Vlaams Gewest

In het Vlaams Gewest kunnen – ingevolge het Besluit van de Vlaamse Regering van 10-7-2008 betreffende werkervaring – werkervaringsprojecten ingericht worden die in aanmerking komen voor een doelgroepvermindering in het kader van een doorstromingsprogramma.

De werkervaringsprojecten bestaan uit twee gelijktijdig lopende onderdelen:

- een periode van 'werkervaring' op één of meer werkplekken waarbij de werkzoekende op de werkplek begeleid wordt;
- een periode van 'inschakeling' die gericht is op de versterking van de generieke competenties van de werkzoekende met het oog op uitstroom naar werk; dit omvat ook een nazorgtraject waarin gedurende zes maanden na het beëindigen van het werkervaringsproject administratieve ondersteuning verleend wordt aan de doelgroepwerknemer.

1. Betrokken werkgevers

Volgende bij de RSZPPO aangesloten besturen kunnen werkervaringsprojecten aanbieden:

- de gemeenten en de aan de gemeenten ondergeschikte instellingen;
- de verenigingen van gemeenten;
- de openbare instellingen die afhangen van die verenigingen;
- de OCMW's en de verenigingen van OCMW's;
- de provincies en de aan de provincies ondergeschikte instellingen;
- de Vlaamse Gemeenschapscommissie.

2. Betrokken werknemers

De werknemers die in het kader van een doorstromingsprogramma kunnen aangeworven worden, de zogenaamde "doelgroepwerknemers", moeten aan één van de volgende voorwaarden voldoen:

- op de dag voor hun indiensttreding zonder onderbreking minstens 24 maanden volledig vergoede werklozen zijn;
- op de dag voor hun indiensttreding zonder onderbreking minstens 12 maanden ingeschreven zijn als werkzoekende en
 - het leefloon genieten, of
 - gerechtigde op financiële maatschappelijke hulp zijn.

Worden gelijkgesteld met een periode van vergoede volledige werkloosheid:

- de periodes, gelegen tijdens een periode van volledige werkloosheid, die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering bij toepassing van wets- of reglementeringsbepalingen inzake verplichte verzekering tegen ziekte of invaliditeit of inzake moederschapsverzekering;
- de periodes van volledige werkloosheid, gedekt door vakantiegeld;
- de periodes van hechtenis of gevangenzetting tijdens 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 wet van 8-7-1976, alsmede de periodes van gerechtigde op het bestaansminimum of de ermee gelijkgestelde periodes die deze periode van tewerkstelling 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 betreffende de herinschakeling van de langdurig werklozen (maximum 12 maanden);
- de andere onderbrekende gebeurtenissen, inzonderheid de periodes tijdens dewelke de werknemer verbonden is door een arbeidsovereenkomst, met een samengevoegde duur van ten hoogste 4 maanden.

3. Toekenningsvoorwaarden

Opdat de werkgevers zouden kunnen genieten van de voordelen die verbonden zijn aan de doorstromingsprogramma's moeten de volgende voorwaarden vervuld zijn:

1. De doelgroepwerknemers dienen werkzaamheden te verrichten in de niet-commerciële sector. Dit zijn werkzaamheden die tegemoet komen aan collectieve maatschappelijke noden waaraan niet of onvoldoende wordt tegemoet gekomen via het reguliere arbeidscircuit.
2. De doelgroepwerknemers worden minstens halftijds tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van maximum 12 maanden. Als de doelgroepwerknemer onvoldoende arbeidsmarktrijp is, kan de termijn onder bepaalde voorwaarden verlengd worden tot maximaal 18 maanden.
3. De tewerkstelling van de doelgroepwerknemer(s) moet bijkomend zijn in verhouding tot het gemiddelde aantal eigen personeelsleden, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, dat bij de betrokken werkgever tewerkgesteld was in de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag.

Voor de berekening wordt rekening gehouden met:

- het vastbenoemd en contractueel personeel;
- de jongeren tewerkgesteld met een startbaanovereenkomst.

4. Toegekende voordelen

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

a. Tussenkomst van de federale overheid

De federale overheid verleent een tussenkomst 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.

Deze forfaitaire vergoeding bedraagt maandelijks:

- 250 euro wanneer de werknemer minstens halftijds tewerkgesteld is;
- 325 euro wanneer de werknemer minstens 4/5e-tijds tewerkgesteld is.

Deze maandelijkse bedragen worden met 50 euro 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 euro bij een tewerkstelling die minstens halftijds is;
- 545 euro bij een tewerkstelling die minstens 4/5e-tijds bedraagt.

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 Vlaamse Gewest

De werkgever ontvangt van de Vlaamse gewestelijke overheid voor een doelgroepwerknemer een loonpremie van:

- maximaal 8.950 euro per jaar bij een tewerkstelling die minstens halftijds is;

- maximaal 14.320 euro per jaar bij een tewerkstelling die minstens 4/5e-tijds is;
- maximaal 17.900 euro per jaar bij een voltijdse tewerkstelling.

Het bedrag van de loonpremie evolueert op dezelfde wijze en in dezelfde mate als de gezondheidsindex.

Bovenop de loonpremie kan de werkgever nog de volgende premies ontvangen:

- een omkaderingspremie van maximaal 25% van de loonpremie om de doelgroepwerknemers de nodige begeleiding en opleiding te verstrekken;
- een aanvullende omkaderingspremie per aangeworven doelgroepwerknemer;
- een inschakelingsvergoeding;
- een nazorgvergoeding per doelgroepwerknemer.

De premies en vergoedingen worden uitbetaald door het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Een uit dienst getreden doelgroepwerknemer kan, met behoud van de toegekende premie, worden vervangen indien deze vervanging gebeurt binnen 6 maanden te rekenen vanaf de dag van de uitdiensttreding van de werknemer die vervangen wordt.

5. 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 werkervaringsproject een vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen. Voor deze werknemers geniet de werkgever met name een doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden.

- 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 euro gedurende het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen;
 - 400 euro gedurende de vier daaropvolgende kwartalen.
- 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 euro in het kwartaal van indiensttreding en de acht daaropvolgende kwartalen.
- Voor de werknemer van minstens 45 jaar oud die inschakelingsuitkeringen geniet sedert minstens 12 maanden zonder onderbreking wordt een doelgroepvermindering toegekend van:
 - 1.000 euro in het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen;
 - 400 euro tijdens de acht daaropvolgende kwartalen.
- Voor de werknemer van minstens 45 jaar oud die werkloosheidsuitkeringen geniet sedert minstens 24 maanden zonder onderbreking wordt een doelgroepvermindering toegekend van:
 - 1.000 euro tijdens het kwartaal van indiensttreding en de twaalf daaropvolgende kwartalen.

De werknemersbijdragen voor sociale zekerheid blijven evenwel verschuldigd.

6. Terbeschikkingstelling van een werknemer

Een werkgever kan een werknemer tijdens een periode van tewerkstelling in een doorstromingsprogramma gedurende maximaal zes maanden ter beschikking stellen van een derde gebruiker.

7. Controle

De controle op de naleving van de werkervaringsprojecten gebeurt door het Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en door de VDAB.

8. Overgangsbepalingen

Een doelgroepwerknemer die een arbeidsovereenkomst afgesloten heeft vóór 1-1-2009 en die een premie ontvangt van het Vlaamse Gewest op basis van het besluit van de Vlaamse Regering van 17-6-1997 houdende harmonisering van diverse stelsels, blijft gerechtigd op de premie gedurende het volledige werkervaringsproject.

9. Meer informatie

Een brochure (en de aanvraagformulieren) van het Vlaams doorstromingsprogramma (= werkervaringsprojecten) vindt u op de Portalsite voor Werk en Economie (<http://www.werk.be/>) .

Informatie over de procedure kan u ook verkrijgen bij het Vlaams Subsidie agentschap voor Werk en Sociale Economie van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap via het (gratis) groen nummer 0800/141.87 (Gecofoon), of de proje ctadviseur van uw regio.

6.2.3.2. 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 al de bij de RSZPPO aangesloten werkgevers 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 reglementsbepalingen 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 beroepsinschakelingsstijd 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 contractuelen die door dezelfde werkgever tewerkgesteld zijn.

Zij genieten dezelfde vakantieregeling als deze contractuelen.

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 werkloos 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 euro wanneer de werknemer minstens halftijds tewerkgesteld is;
- 325 euro wanneer de werknemer minstens vier vijfden tewerkgesteld is.

De maandelijkse bedragen worden met 50 euro 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 euro voor een tewerkstelling die minstens halftijds is;
- 545 euro 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 euro tijdens het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen;
 - 400 euro 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 euro 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 euro tijdens het kwartaal van indiensttreding en de vier daaropvolgende kwartalen;
 - 400 euro 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 euro 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.

6.2.4. Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekende - sociale inschakelingseconomie (sine)

Het Koninklijk Besluit van 3-5-1999 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28-12-1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende inschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen organiseert de regeling van de sociale inschakelingseconomie, ook wel "sine" genaamd. Deze tewerkstellingsmaatregel wil de integratie van langdurig werkzoekenden op de arbeidsmarkt bevorderen en voorziet in de toekenning aan de werkgever van enerzijds een loonsubsidie en anderzijds van een doelgroepvermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid.

6.2.4.1. 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 afgeleverd binnen een termijn van 45 dagen door de Directeur-generaal van de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO). 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.

6.2.4.2. 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

EN

- 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;
- in een erkende arbeidspost (dienstenbaan).

6.2.4.3. 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:

1. 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;
2. de periodes van hechtenis of gevangenzetting tijdens een periode van volledige werkloosheid;
3. de periodes van tewerkstelling in een doorstromingsprogramma;
4. 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;
5. de periodes van volledig vergoede werkloosheid;
6. de periodes van gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26-5-2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie;
7. 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;
8. de periodes van tewerkstelling als gesubsidieerde contractueel;
9. de periodes van volledige werkloosheid, maatschappelijke integratie of financiële maatschappelijke hulp, gedekt door vakantiegeld;
10. de periodes van wederoproeping onder de wapens, gelegen in een periode van volledige werkloosheid;
11. de periodes van tewerkstelling in een erkende arbeidspost (dienstenbaan);
12. de periodes van beroepsinschakelingstijd die het recht openen op inschakelingsuitkeringen.

Wanneer de werkgever reeds van een **doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden** genoten heeft voor een werknemer en deze terug in dienst neemt binnen een periode van dertig maanden na de beëindiging van de vorige tewerkstelling, worden de tewerkstellingen als één tewerkstelling beschouwd. De periode gelegen tussen de arbeidsovereenkomsten verlengt de periode tijdens dewelke de voormelde voordelen toegekend worden, niet.

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.

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 euro per kwartaal en een herinschakelingsuitkering van maximum 500 euro 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 euro per kwartaal en een herinschakelingsuitkering van maximum 500 euro 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 euro per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 euro 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 euro per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 euro 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 euro per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 euro 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 euro per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 euro 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 euro per kwartaal en een herinschakelingsuitkering van maximum 500 euro 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 euro per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 euro 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 euro per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 euro per kalendermaand toegekend tijdens de volledige periode van tewerkstelling.

6.2.4.4. 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 euro per kalendermaand wanneer de werknemer voltijds is tewerkgesteld.

Wanneer de werknemer niet voltijds is tewerkgesteld, wordt het maximumbedrag van de maandelijkse herinschakelingsuitkering of maandelijkse financiële tussenkomst bekomen door 750 euro te vermenigvuldigen met de contractueel wekelijks voorziene tewerkstellingsbreuk in de deeltijdse betrekking. Het resultaat van deze formule wordt begrensd tot 500 euro.

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 de FOD WASO afgeleverde attest bedoeld onder punt 1 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 de FOD WASO 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 RSZPPO 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.

6.2.5. Doelgroepvermindering voor jonge werknemers – laaggeschoolden met een startbaanovereenkomst

De doelgroepvermindering voor jonge werknemers wordt toegekend voor de laaggeschoolde jongeren die op de laatste dag van het kwartaal minder dan 26 jaar oud zijn.

6.2.5.1. 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.

6.2.5.2. Tewerkstellingsverplichting van de werkgever

1. Wettelijke verplichting

De verplichting om jongeren in dienst te nemen in het kader van een startbaanovereenkomst is verschillend voor de werkgevers uit de openbare sector en voor de werkgevers uit de private sector.

De openbare werkgevers, waaronder de provinciale en plaatselijke besturen, die minstens 50 werknemers in dienst hadden op 30 juni van het voorgaande jaar, zijn verplicht een bijkomend aantal nieuwe werknemers in dienst te nemen a rato van 1,5% van het personeelsbestand dat zij tijdens het tweede kwartaal van het voorgaande jaar in dienst hadden, uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

Het personeelsbestand en het aantal nieuwe werknemers worden bepaald op basis van de voltijdse equivalentenbreuken (= VTE-breuken) van de werknemers. De lokale en provinciale besturen stellen de "nieuwe werknemers" in de eerste plaats tewerk in globale projecten die beantwoorden aan maatschappelijke behoeften.

De tewerkstelling van nieuwe werknemers betekent een bijkomende tewerkstelling en mag niet worden gecompenseerd door personeel te ontslaan. Onder compensatie van de aanwerving van nieuwe werknemers door ontslag van personeel moet worden verstaan, elk ontslag dat valt in een periode die ingaat twee maanden vóór de indienstneming van een nieuwe werknemer en ten einde loopt bij de beëindiging van de door hem gesloten startbaanovereenkomst, behalve wanneer het gaat om ontslagredenen die losstaan van de indienstneming van die nieuwe werknemer.

De plaatselijke besturen die onderworpen zijn aan een saneringsplan of aan een beheersplan, dat een inkrimping van het personeel oplegt en goedgekeurd is door de bevoegde Gewestelijke Regering, en de plaatselijke besturen die zich in financiële moeilijkheden bevinden, kunnen onder bepaalde voorwaarden door de Minister van Werk ontslagen worden van het geheel of een gedeelte van voormelde verplichtingen. De vrijstelling kan toegestaan worden voor een periode van hoogstens acht kwartalen.

Een werkgever wordt vrijgesteld voor één derde van zijn tewerkstellingsverplichting indien hij een aantal stageplaatsen aangeboden heeft die bestemd zijn voor:

- leerlingen uit het voltijds technisch of beroepssecundair onderwijs;
- werkzoekenden van minder dan 26 jaar oud die een beroepsopleiding volgen;
- cursisten uit het volwassenenonderwijs van minder dan 26 jaar oud;
- cursisten van minder dan 26 jaar oud die een door de bevoegde Gemeenschap erkende opleiding volgen.

Om de gedeeltelijke vrijstelling te verkrijgen, moet de werkgever bij de Minister van Werk een aanvraag indienen. De vrijstelling kan toegekend worden voor een periode van maximaal vier kwartalen.

Indien de werkgever aan zijn wettelijke verplichting tot tewerkstelling van jongeren in een startbaanovereenkomst niet naleeft, moet hij een compenserende vergoeding van 75 euro betalen. Deze vergoeding wordt vermenigvuldigd met:

- het aantal kalenderdagen dat het verplichte aantal jongeren niet werd tewerkgesteld en/of het aantal kalenderdagen dat de aanwerving van jongeren door het ontslag van personeel werd gecompenseerd;
- het aantal jongeren dat niet werd tewerkgesteld en/of het aantal werknemers dat werd ontslagen om de aanwerving van jongeren te compenseren.

Deze compenserende vergoeding wordt gestort op een speciale rekening van het Tewerkstellingsfonds dat binnen de FOD Werk, Arbeid en Sociaal Overleg werd opgericht.

2. Berekening van de tewerkstellingsverplichting

Bij de controle of de openbare werkgever aan zijn tewerkstellingsverplichting voldaan heeft, dienen volgende twee berekeningen gemaakt te worden:

1. berekenen van het personeelsbestand in het tweede kwartaal van het voorafgaande jaar;
2. berekenen van het aantal nieuwe werknemers (= jongeren tot en met de laatste dag van het kwartaal waarin zij 26 jaar worden).

Op basis van deze berekeningen wordt vastgesteld of het aantal nieuwe werknemers al dan niet 1,5% bereikt van het personeelsbestand van de werkgever in het tweede kwartaal van het voorgaande jaar.

a. Berekening van het personeelsbestand

Het personeelsbestand bestaat uit de werknemers waarvoor de werkgever één of meerdere van de bijdragen bedoeld in artikel 38, §§ 2, 3 en 3bis van de wet van 29-6-1981 houdende algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers verschuldigd is.

Maken echter geen deel uit van het personeelsbestand:

- het personeel van de onderwijssector;
- de jongeren, aangeworven met een startbaanovereenkomst, tot en met de laatste dag van het kwartaal waarin zij 26 jaar worden.

Het personeelsbestand van het tweede kwartaal van het voorafgaande jaar wordt berekend in voltijdse equivalenten (VTE), en is de som van de voltijdse equivalentenbreuken (= VTE-breuken), welke voor elke werknemer berekend worden.

De VTE-breuk wordt per individuele werknemer over het kwartaal berekend en dit per tewerkstelling.

De VTE-breuk wordt berekend met de volgende formule:

(Z1): $(U \times E)$

waarbij

- Z1 = het aantal uren aangegeven voor de tewerkstelling. Het betreft het aantal uren voor de volgende dagen:
- aantal arbeidsdagen (prestatiecode 1), met uitsluiting van de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding (looncodes 130 en 132);
- de gelijkgestelde dagen (prestatiecodes 10, 11, 21, 22, 23, 24, 25, 50, 51, 52, 60, 70, 71, 72, 73 en 74);
- U = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon;
- E = 13 (= aantal weken in het kwartaal).

Het totaal van de VTE-breuken van alle tewerkstellingen van een werknemer kan nooit groter zijn dan 1. Voor een voltijds werknemer met volledige prestaties is het totaal van de breuken gelijk aan 1 en voor een voltijds werknemer met onvolledige prestaties of een deeltijdse werknemer is het totaal van de breuken een getal tussen 0 en 1. De afronding van de VTE-breuk gebeurt tot op twee cijfers na de komma, waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond.

b. Berekening van het aantal nieuwe werknemers

Ook het aantal nieuwe werknemers wordt bepaald door voormelde VTE-breuk, berekend per individuele werknemer over het kwartaal, samen te tellen.

Voor de berekening van het aantal nieuwe werknemers worden niet alleen de jongeren aangeworven met een startbaanovereenkomst doch ALLE – contractuele en vastbenoemde – jongeren, waarvan de tewerkstelling onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen, in aanmerking genomen tot en met de laatste dag van het kwartaal waarin zij 26 jaar worden. Evenwel worden niet meegeteld de studenten waarvan de tewerkstelling onderworpen is aan de solidariteitsbijdrage en de laaggeschoolde jongeren, tewerkgesteld in de social profitsector in uitvoering van het generatiepact.

De VTE-breuken worden **dubbel** in rekening gebracht voor wat betreft de volgende twee categorieën jongeren:

a. personen die van buitenlandse afkomst zijn

Een persoon van buitenlandse afkomst is een persoon die niet de nationaliteit bezit van een Staat die deel uitmaakt van de Europese Unie, of de persoon waarvan ten minste één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat op het ogenblik van het overlijden, of waarvan ten minste twee van de grootouders niet deze nationaliteit bezitten of bezaten op het ogenblik van hun overlijden. Het bewijs kan geleverd worden door een verklaring op eer van de betrokken jongere.

b. personen met een handicap

Een persoon met een handicap is een persoon die als dusdanig ingeschreven is bij het “Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap”, en die hiervan het bewijs levert door de mededeling aan de werkgever van een attest van de instelling waaruit zijn inschrijving blijkt.

Vanaf 1-4-2010 tellen de VTE-breuken van jongeren met een startbaanovereenkomst type twee en type drie eveneens **dubbel**.

6.2.5.3. 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);
3. 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, gevisieerd 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.

4. **een overeenkomst voor socioprofessionele inschakeling of een 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.

6.2.5.4. 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 laaggeschoold is (zie 6.2.2.5.).

Door middel van een werkkaart attesteert het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, bevoegd voor de hoofdverblijfplaats van de betrokken jongere, 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 laaggeschoold of zeer laaggeschoold is, en/of de jongere een persoon van buitenlandse afkomst is 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.

6.2.5.5. Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen

De werkgever kan de doelgroepvermindering voor jonge werknemers genieten voor de jongere die

- op de dag van de indienstneming minder dan 26 jaar is;
- en tevens minstens laaggeschoold is.

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 de werkgevers van de openbare sector, en dus ook voor de lokale en provinciale 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.

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

Aan de werkgever wordt een doelgroepvermindering voor jonge werknemers toegekend van:

- 1.000 euro voor het kwartaal van de indienstneming en de 7 daarop volgende kwartalen;
- 400 euro 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.

De doelgroepvermindering eindigt op de laatste dag van het kwartaal waarin de jongere zesentwintig wordt.

De doelgroepvermindering voor laaggeschoolde jonge werknemers wordt slechts toegekend indien de nieuwe werknemer correct aangeduid wordt op de driemaandelijks socialezekerheidsaangifte en indien de werkkaart attesteert dat de jongere een laaggeschoolde is.

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 volgende twee categorieën van jonge werknemers:

- 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 hoogstens houder is van een getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs (3e of 4e graad) of hoogstens een getuigschrift van technisch secundair onderwijs of beroepsonderwijs met beperkt uurrooster.

De werkgever die een laaggeschoolde jongere die van buitenlandse afkomst of gehandicapt is, of een erg laag geschoolde jongere in dienst neemt, geniet van een doelgroepvermindering voor jonge werknemers van:

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

De doelgroepvermindering eindigt op de laatste dag van het kwartaal waarin de jongere zesentwintig wordt.

De doelgroepvermindering wordt enkel toegekend indien de jongere correct aangeduid wordt op de driemaandelijks socialezekerheidsaangifte en aangeworven wordt tijdens de geldigheidsduur van een

werkkaart die attesteert dat de jongere erg laaggeschoold is OF dat de jongere laaggeschoold en tevens, hetzij van buitenlandse afkomst is, hetzij gehandicapt is.

3. Activa-start

Een activering van de werkloosheidsuitkeringen kan verkregen worden voor een aantal jongeren, tewerkgesteld met een startbaanovereenkomst. Een werkuitkering van hoogstens 350 euro per kalendermaand ten laste van de RVA wordt toegekend, indien op de dag van de indiensttreding de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- de werknemer is jonger dan 26 jaar;
- de werknemer is ingeschreven als werkzoekende en voltijds beschikbaar voor de arbeidsmarkt;
- de werknemer is niet meer leerplichting;
- de werknemer volgt geen studies meer in het dagonderwijs;
- de werknemer wordt aangeworven met een voltijdse startbaanovereenkomst die afgesloten wordt voor een duur van minstens 6 maanden, gerekend van dag tot dag;
- de tewerkstelling met een startbaanovereenkomst moet aanvangen of voortgezet worden in een periode, die ten vroegste aanvangt na het einde van de leerplicht of na de beëindiging van zijn studies in het dagonderwijs en die 21 maanden later eindigt;
- de werknemer is ofwel een erg laag geschoolde jongere, ofwel een laaggeschoolde jongere van buitenlandse afkomst, ofwel een laaggeschoolde jongere met een handicap;
- de werknemer is in de 12 maanden voorafgaand aan de indiensttreding niet tewerkgesteld geweest met het genot van een geactiveerde sociale uitkering (geactiveerde werkloosheidsuitkering, geactiveerd leefloon of geactiveerde financiële maatschappelijke hulp in het kader van het activaplan, het doorstromingsprogramma of de sociale-inschakelingseconomie).

Het bedrag van de werkuitkering wordt begrensd tot het nettoloon waarop de werknemer voor de betreffende kalendermaand recht heeft.

De werkuitkering wordt toegekend voor de maand van indiensttreding en de vijf daaropvolgende kalendermaanden. De toekenning wordt evenwel beperkt tot de periode gedekt door de startbaanovereenkomst indien deze voor het verstrijken van de periode van 6 maanden wordt beëindigd.

De werkuitkering kan slechts éénmaal worden toegekend per werknemer en kan niet samen genoten worden met een andere activeringsuitkering. De werkuitkering kan wel toegekend worden aan een werknemer die tewerkgesteld wordt in het kader van artikel 60, § 7 van de organieke OCMW-wet.

Om te kunnen genieten van de werkuitkering, moet een werkkaart aangevraagd worden bij de RVA binnen de 30 dagen na de indiensttreding.

6.2.5.6. Startbaanovereenkomsten gesloten vóór 1-1-2004

Een nieuwe werknemer, aangeworven vóór 1-1-2004, wordt beschouwd als jongere, tewerkgesteld in het kader van een startbaanovereenkomst, op voorwaarde dat:

- de startbaanovereenkomst werd gesloten onder de voorwaarden en modaliteiten die van toepassing waren vóór 1-1-2004;
- een kopie van de startbaanovereenkomst vóór 31-12-2003 bezorgd werd aan de Directeur-Generaal van de Administratie van Werkgelegenheid van de FOD WASO.

De startbaanovereenkomst gesloten vóór 1-1-2004 eindigt:

- wanneer de overeenkomst die het voorwerp uitmaakt van de startbaanovereenkomst eindigt;
- na afloop van de periode, zoals van kracht vóór 1-1-2004, en zoals vermeld in de startbaanovereenkomst. Evenwel, indien de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of van een bepaalde duur verder loopt na de initieel voorziene startbaanperiode en de jongere vóór het einde van de overeenkomst de leeftijd van 26 jaar nog niet heeft bereikt, dan behoudt de arbeidsovereenkomst automatisch de hoedanigheid van startbaanovereenkomst tot de laatste dag van het kwartaal waarin de jongere de leeftijd van 26 jaar bereikt.

6.2.6. Doelgroepvermindering voor jonge werknemers – minderjarigen

De minderjarige jongeren die met een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld worden tijdens de periode van deeltijdse leerplicht, zijn onttrokken aan de regeling van de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers tot en met 31-12 van het kalenderjaar waarin zij achttien 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 euro 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 achttien 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 januari van het jaar waarin de jongere 19 wordt, een werkkaart aanvragen bij de RVA om vanaf het eerste kwartaal van het jaar dat de jongere 19 wordt, te kunnen genieten van de doelgroepvermindering jonge werknemer.

6.2.7. Doelgroepvermindering voor herstructurering

Een vermindering van de persoonlijke bijdragen voor sociale zekerheid (zie 6.1.2.) en een doelgroepvermindering wordt toegekend voor de werknemers,

- die ontslagen werden bij een privé-onderneming in het kader van een herstructurering of in het kader van een faling, een vereffening of een sluiting, en
- die nadien opnieuw in dienst treden bij een nieuwe werkgever.

Als nieuwe werkgever wordt beschouwd iedere andere werkgever dan de betrokken onderneming in herstructurering.

Daar ook de bij de RSZPPO aangesloten besturen als nieuwe werkgever kunnen optreden voor werknemers die voorheen in een privé-onderneming ontslagen werden ingevolge een herstructurering, kunnen de provinciale en plaatselijke besturen ook genieten van de doelgroepvermindering voor herstructurering.

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

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

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

- 12.240 euro als de werknemer op het ogenblik van de indienstneming minstens 30 jaar is;
- 5.870,71 euro als de werknemer op het ogenblik van de indienstneming minder dan 30 jaar is.

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

6.2.7.2. Verhoogde voordelen voor de opleiders en de begeleiders

Een door de gemeenschap erkende provinciale of gemeentelijke onderwijsinstelling die een werknemer, ontslagen in het kader van een herstructurering in de privésector, in dienst neemt als opleider, kan bijkomende voordelen genieten indien

- de werknemer minimum 45 jaar oud is of bewijst dat hij minimum 5 jaar als loontrekkende gewerkt heeft binnen de sector waarop de opleiding betrekking heeft, in de periode van 10 jaar voorafgaand aan de indienstneming;
- de werknemer in het bezit is van een verminderingskaart herstructurerings;
- de hoofdactiviteit van de werknemer het verstrekken van opleiding is.

De voordelen bestaan uit

- een ervaringsuitkering van maximum 1.100 euro per maand vanwege de RVA tijdens de maand van indiensttreding en de 23 daaropvolgende maanden;
- een doelgroepvermindering van maximum 1.000 euro per kwartaal gedurende het kwartaal van indiensttreding en de 7 daaropvolgende kwartalen.

Het “kwartaal van indiensttreding” is het kwartaal waarin de werknemer tijdens de geldigheidsperiode van de verminderingskaart voor het eerst bij de betrokken werkgever in dienst was.

De ervaringsuitkering wordt beschouwd als loon en is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

De doelgroepvermindering voor opleiders en begeleiders kan slechts toegekend worden indien de werknemer bij de aanvang van zijn tewerkstelling een ervaringsuitkering toegekend heeft gekregen.

Om de ervaringsuitkering en de doelgroepvermindering te kunnen genieten moet de nieuwe werkgever een opleidingsovereenkomst sluiten met de Minister van Werk. De aanvraag is onderworpen aan specifieke voorwaarden (inzake het verhogen van het aantal opleidingen, het aantal lesuren en aantal personen die de opleiding volgen, het niet tewerkstellen van opleiders ter vervanging van contractueel of vastbenoemd personeel). De aanvraag moet bij een ter post aangetekend schrijven gericht worden aan de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt, FOD WASO, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel. De werkgever is ertoe gehouden om jaarlijks bepaalde gegevens aan deze dienst over te maken.

Indien de FOD WASO de opleidingsovereenkomst vroegtijdig beëindigt omwille van een daling van het aantal opleidingen, het aantal lesuren of het aantal personen dat een opleiding volgt, dan zal de RSZPPO de bijdrageverminderingen annuleren voor de 5 kwartalen die de datum van het einde van overeenkomst voorafgaan.

Voor de werknemers die op de dag van hun indiensttreding als opleider minstens 45 jaar zijn, kan de werkgever na het verstrijken van de eerste acht kwartalen waarin de doelgroepvermindering voor opleiders en begeleiders toegekend wordt, een doelgroepvermindering herstructurering genieten voor de acht volgende kwartalen voor zover de voorwaarde inzake het referteloan vervuld is.

Aangezien de aangeworven opleider in het bezit is van een verminderingskaart herstructurerings, komt hij in aanmerking voor de vermindering van persoonlijke socialezekerheidsbijdragen ten belope van 133,33 euro per maand.

De voordelen worden slechts toegekend indien de werknemer bij de werkgever in dienst getreden is vóór 1-1-2012, en de opleidingsovereenkomsten nemen in elk geval automatisch een einde op 1-1-2014.

6.2.7.3. Formaliteiten

De RVA bezorgt spontaan aan elke in het kader van een herstructurering, een faling, een sluiting of een vereffening ontslagen werknemer een "verminderingskaart herstructurerings". De kaart heeft een geldigheidsduur vanaf de datum van aankondiging van het collectief ontslag tot en met twaalf of zes maanden na de datum van inschrijving in de tewerkstellingscel, 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 "verminderingskaart herstructurerings" afgeleverd. De kaart is geldig bij elke nieuwe werkgever. Gedurende zijn geldigheidsperiode kan de werknemer wel steeds een kopie van deze "verminderingskaart herstructurerings" bekomen.

Enkel voor de werknemers die tijdens de geldigheidsduur van de "verminderingskaart herstructurerings" in dienst worden genomen, kan uw bestuur genieten van een vermindering van socialezekerheidsbijdragen.

6.2.8. Doelgroepvermindering voor mentors

Een doelgroepvermindering voor mentors wordt toegekend voor een werknemer die de opvolging verzekert van stages of die instaat voor de opleiding van:

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

Onder de “opvolging verzekeren van stages” en “het instaan voor opleiding” wordt verstaan “de begeleiding gedurende minimaal 400 uren per jaar door een mentor van maximaal 5 personen”.

Een werknemer wordt 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.

Een werkgever die de doelgroepvermindering voor mentors wenst te genieten, moet er zich toe verbinden om stages of de opleidingen te organiseren en mentors te belasten met de uitvoering en de opvolging van de stages of de opleidingen. De verbintenis blijkt uit een overeenkomst met de volgende kenmerken:

- de overeenkomst is gesloten met de onderwijs- of opleidingsinstelling onder wiens toezicht stages of opleidingen georganiseerd worden, met een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding of met een instelling voor volwassenenonderwijs;
- de overeenkomst bepaalt duidelijk de begin- en einddatum van de verbintenis; de begin- en einddatum zijn respectievelijk gelijk aan de eerste en de laatste dag van een kwartaal;
- de duur van de overeenkomst overschrijdt de 12 maanden niet;
- de overeenkomst vermeldt het aantal jongeren en leerkrachten dat een stage kan volgen;
- de werkgever die reeds eerder genoot van een doelgroepvermindering voor mentoren, bevestigt met een gedateerde en ondertekende verklaring dat hij zijn vroegere verbintenissen effectief is nagekomen.

Een werkgever kan slechts genieten van een doelgroepvermindering voor mentors voor zover hij aan de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de FOD WASO de volgende stukken bezorgt:

- een kopie van de overeenkomst;
- 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 gevolge mentoropleiding.

Het bedrag van de doelgroepvermindering is gelijk aan 400 euro per kwartaal en wordt toegekend gedurende de geldigheidsduur van de overeenkomst of maximaal vier kwartalen.

Het aantal mentors waarvoor de werkgever een vermindering kan aanvragen, is beperkt tot het laagste resultaat van de volgende breuken:

- het aantal leerlingen, leraars of cursisten / 5, waarbij de afronding gebeurt naar de hogere eenheid;
 - (het aantal uren opvolging of opleiding) / 400, waarbij de afronding gebeurt naar een lagere eenheid.
- Als de overeenkomst een duurtijd heeft van minder dan twaalf maanden, dan is de deler gelijk aan 100 maal het aantal kwartalen binnen de duurtijd van de overeenkomst.

6.3. Andere verminderingen van patronale socialezekerheidsbijdragen

6.3.1. Herverdeling van de arbeid in de openbare sector

De wet van 10-4-1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector omvat twee specifieke arbeidsherverdelende maatregelen, met gedeeltelijk gecompenseerd loonverlies, namelijk de halftijdse vervroegde uittreding en de vrijwillige vierdagenweek.

6.3.1.1. De halftijdse vervroegde uittreding

1. Regelgeving en procedure

Met deze maatregel krijgt het vastbenoemd personeel het recht halftijds te werken vanaf 55 jaar tot aan de datum van hun al dan niet vervroegde opruststelling. Zij moeten daartoe minstens drie maanden vóór de aanvang van het verlof een aanvraag indienen bij hun werkgever.

Met halftijds werk wordt bedoeld een arbeidsregeling waarbij het personeelslid in de loop van een maand de helft van de prestaties moet verrichten, verbonden aan een voltijdse tewerkstelling. De verdeling van de prestaties gebeurt in volle of halve dagen, in overleg met de hiërarchische overste. Tijdens de periode waar geen prestaties worden geleverd mag het personeelslid geen winstgevende activiteit uitoefenen.

Wanneer twee personeelsleden van eenzelfde bestuur gebruik maken van dit recht, kunnen zij vervangen worden door een bijkomend statutair personeelslid. Deze vervanging is echter geen wettelijke verplichting.

Een vastbenoemd personeelslid kan een einde maken aan de halftijdse vervroegde uittreding met een opzegging van drie maanden, tenzij het bestuur een kortere tijd aanvaardt. Evenwel kan het personeelslid dat uit het stelsel gestapt is, geen nieuwe aanvraag meer indienen voor een halftijdse vervroegde uittreding en kan het niet meer opnieuw in het stelsel stappen.

2. Betrokken werkgevers

De volgende werkgevers kunnen onder de toepassing van deze regeling vallen:

- de provincies, met inbegrip van de provinciebedrijven en de autonome provinciebedrijven;
- de gemeenten, met inbegrip van de gemeentebedrijven en de autonome gemeentebedrijven;
- de verenigingen van gemeenten;
- de OCMW's;
- de verenigingen van OCMW's;
- de lokale politiezones.

De regeling wordt van toepassing na het inwilligen van een collectief verzoek. Onder collectief verzoek wordt verstaan een verzoek, uitgaande van het betrokken gewest, namens één of meer van de genoemde plaatselijke of provinciale besturen.

Een bestuur dat tot het stelsel wil toetreden, moet een aanvraag indienen bij het gewest dat vervolgens een collectief verzoek overmaakt aan de federale Minister van Ambtenarenzaken. Het verzoek moet dan worden goedgekeurd in de (federale) Ministerraad en geconcretiseerd bij Koninklijk Besluit.

De Vlaamse besturen die nog niet onder het toepassingsgebied werden geplaatst van de wet van 10-4-1995, kunnen geen aanvraag meer indienen bij het Agentschap Binnenlands Bestuur van het Vlaamse Gewest.

De Brusselse besturen moeten de aanvraag richten aan de Heer Michel Van der Stichele, Directeur-generaal, Bestuur plaatselijke besturen, Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Kruidtuinlaan 20, 1035 Brussel.

3. Betrokken personeelsleden

Kunnen van de halftijdse vervroegde uittreding genieten, de vastbenoemde personeelsleden vanaf 55 jaar tot aan de datum van hun al dan niet vervroegde opruststelling.

Zijn gelijkgesteld met het personeel van deze werkgevers, het vastbenoemd personeel van:

- de lokale politie;
- de brandweer;
- de gemeentelijke en provinciale regies.

Behoort niet tot dit personeel, het onderwijzend personeel van de gemeentelijke en provinciale instellingen, aangezien de Gemeenschappen bevoegd zijn om het statuut van dit personeel te regelen.

4. Toegekende voordelen

De personeelsleden die gebruik maken van het recht op halftijdse vervroegde uittreding, ontvangen:

- de wedde voor de halftijdse prestaties. Op deze halftijdse wedde zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.
- een maandelijkse premie ten laste van de werkgever ter compensatie van het loonverlies. Het bedrag ervan wordt door ieder bestuur bepaald en bedraagt minimum 198,32 euro en maximum 295,99 euro. Op deze premie zijn geen socialezekerheids- en pensioenbijdragen verschuldigd.

De afwezigheidsperiode wordt beschouwd als verlof en gelijkgesteld met dienstactiviteit. De rechten op weddeverhoging en op bevordering blijven behouden, behalve wanneer de bevordering verbonden is met het vacant zijn van een betrekking.

De provinciale en plaatselijke besturen aangesloten bij het gesolidariseerde pensioenfonds van de RSZPPO, moeten pensioenbijdragen betalen met het oog op het financieel evenwicht van deze pensioenstelsels:

- op de wedde die werkelijk uitbetaald wordt aan de personeelsleden die kiezen voor de halftijdse vervroegde uittreding, dus op de helft van de wedde die zij als voltijds tewerkgestelde ontvingen;
- op de wedde van de eventuele vervanger.

5. Toepasselijkheid in de tijd

Het recht op de halftijdse vervroegde uittreding en de vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen op de maandelijkse premie ter compensatie van het loonverlies waren van toepassing tot 31-12-2011. De lopende stelsels van halftijdse vervroegde uittreding blijven gelden tot het einde van hun looptijd.

Voor de personeelsleden die tewerkgesteld zijn bij een bestuur waarop de uitgebreide regeling nog niet toepasselijk verklaard werd, geldt dat:

- de duurtijd van de maatregel beperkt is tot maximaal vijf jaar;
- de keuze voor het stelsel onomkeerbaar is.

De periode van halftijdse vervroegde uittreding wordt onmiddellijk gevolgd door de pensionering zonder dat het personeelslid opnieuw kan kiezen voor voltijdse prestaties. De beperkingen gelden voor alle personeelsleden ongeacht zij vóór of na 3-9-2007 toegetreden zijn tot het stelsel van de halftijdse vervroegde uittreding.

Indien de uitgebreide regeling toepasselijk verklaard is op een bestuur, dan geldt dit zowel voor de personeelsleden die reeds gebruik maken van het stelsel als voor alle nieuwe aanvragen. De personeelsleden die reeds gebruik maken van het stelsel van de halftijdse vervroegde uittreding, kunnen dan ook langer dan vijf jaar genieten van de maatregel en kunnen ook uit het stelsel stappen.

6.3.1.2. De vrijwillige vierdagenweek

1. Procedure

De personeelsleden die voltijds tewerkgesteld zijn en die de mogelijkheden om hun arbeidsprestaties te verminderen in het kader van de loopbaanonderbreking hebben uitgeput of die er geen aanspraak kunnen op maken, hebben het recht 4/5de van de voltijdse prestaties te verrichten. De prestaties worden verricht over 4 arbeidsdagen per week.

De betreffende werkgever kan dit recht ook toekennen aan andere personeelsleden.

Wanneer twee personeelsleden van eenzelfde bestuur opteren voor de vrijwillige vierdagenweek, kunnen zij vervangen worden door een werkloze. Deze vervanging is echter geen wettelijke verplichting. Deze werkloze zal aangeworven worden met een voltijdse of deeltijdse arbeidsovereenkomst.

Met "werklozen" worden bedoeld:

- de uitkeringsgerechtigde volledige werklozen;
- de gerechtigden op het leefloon of op een sociale bijstand;
- de gehandicapten die een inkomensvervangende tegemoetkoming genieten;
- de contractuelen die door de betrokken werkgever met een vervangingsovereenkomst tewerkgesteld worden.

2. Betrokken werkgevers

De volgende werkgevers kunnen deze regeling toepassen:

- de provincies, met inbegrip van de provinciebedrijven en de autonome provinciebedrijven;
- de gemeenten, met inbegrip van de gemeentebedrijven en de autonome gemeentebedrijven;
- de verenigingen van gemeenten;
- de OCMW's;
- de verenigingen van OCMW's;
- de lokale politiezones.

De regeling wordt van toepassing na het inwilligen van een collectief verzoek. Onder collectief verzoek wordt verstaan een verzoek, uitgaande van het betrokken gewest, namens één of meer van de genoemde plaatselijke of provinciale besturen.

Een bestuur dat tot het stelsel wil toetreden, moet een aanvraag indienen bij het gewest dat vervolgens een collectief verzoek overmaakt aan de federale Minister van Ambtenarenzaken. Het verzoek moet dan worden goedgekeurd in de (federale) Ministerraad en geconcretiseerd bij Koninklijk Besluit.

De Vlaamse besturen die nog niet onder het toepassingsgebied werden geplaatst van de wet van 10-4-1995, kunnen geen aanvraag meer indienen bij het Agentschap Binnenlands Bestuur van het Vlaamse Gewest.

De Brusselse besturen moeten de aanvraag richten aan de Heer Michel Van der Stichele, Directeur-generaal, Bestuur plaatselijke besturen, Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Kruidtuinlaan 20, 1035 Brussel.

3. Betrokken personeelsleden

Zowel het statutair als het contractueel voltijds personeel kan genieten van het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek.

4. Toegekende voordelen

De personeelsleden die hun prestaties tot 4/5e van de hun normaal opgelegde voltijdse prestatie verminderen, ontvangen:

- de wedde die verschuldigd is voor de verminderde prestaties. Op deze wedde zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.
- een maandelijks weddencomplement dat integraal deel uitmaakt van de wedde en waarvan het bedrag minimum 49,58 euro bedraagt en maximum 80,57 euro. Het weddencomplement is gekoppeld aan de

spilindex van 117,19 en sinds 1-3-2012 zijn de grensbedragen gelijk aan 68,06 euro en 110,61 euro. Op dit weddencomplement zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.

Daarentegen wordt vrijstelling van betaling verleend van de volgende werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid voor de contractuelen, in dienst genomen ter vervanging van de personeelsleden die gebruik maken van het recht hun prestaties tot 4/5e te verminderen:

- de bijdragen bedoeld bij artikel 38, §3, 1° tot 7° en 9° van de wet van 29-6-1981;
- de bijdrage verschuldigd voor de kinderbijslageregeling;
- de bijdrage verschuldigd voor de beroepsziektenregeling;
- de loonmatigingsbijdrage.

Enkel de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen, de bijdrage van 0,05% voor de FCUD en de bijdrage van 0,01% voor het Asbestfonds blijven verschuldigd.

Voor de contractuele personeelsleden wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst gedurende de afwezigheid. Zij behouden hun rechten op verhoging in wedde.

Voor de statutaire personeelsleden wordt de afwezigheidsperiode als verlof beschouwd en gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Het statutair personeelslid dat opteert voor de vrijwillige vierdagenweek behoudt zijn rechten op het pensioen in de bestaande wetgeving. Het totaal van de periodes gedurende welke het personeelslid afwezig is over het geheel van zijn loopbaan wordt in aanmerking genomen voor de berekening van het pensioen, op voorwaarde dat zij niet meer dan 20% van de werkelijk gepresteerde diensten uitmaken.

Voor de plaatselijke besturen aangesloten bij het gesolidariseerde pensioenfonds van de RSZPPO moet de werkgever, met het oog op het financieel evenwicht van voormelde pensioenstelsels, pensioenbijdragen betalen op de wedde die werkelijk uitbetaald wordt aan het personeelslid dat 4/5e prestaties verricht, evenals op de toegekende premie.

Voor de plaatselijke besturen aangesloten bij een verzorgingsinstelling of die over hun eigen pensioenfonds beschikken, bepaalt de wet dat ook zij de pensioeninkomsten moeten veilig stellen, doch preciseert niet op welke wijze dit moet gebeuren.

5. Toepasselijkheid in de tijd

Het recht op de vrijwillige vierdagenweek en de vrijstelling van betaling van de werkgeversbijdrage voor sociale zekerheid voor de contractuelen, in dienst genomen ter vervanging van de personeelsleden die gebruik maken van het recht hun prestaties tot 4/5 te verminderen, waren van toepassing tot 31-12-2011.

De werkgevers mochten bepalen dat aan de periodes van de vrijwillige vierdagenweek ambtshalve een einde wordt gesteld met ingang van 1-1-2012. Onverminderd deze bepaling, blijven de stelsels die op 31-12-2011 geldig waren, van kracht tot het einde van hun looptijd. Elk bestuur kan immers autonoom de minimale en maximale duurtijd van een periode van vrijwillige vierdagenweek bepalen, evenals de opzegmogelijkheden van het personeelslid.

6.3.2. Tewerkstelling op grond van artikel 60, §7 van de OCMW-wet

6.3.2.1. 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 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.

6.3.2.2. Betrokken werkgevers

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

6.3.2.3. Betrokken werknemers

Het OCMW kan van de vrijstelling van de werkgeversbijdragen genieten voor volgende personen die het in het kader van artikel 60, §7 van de OCMW-wet aanwerft:

- 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 onbeperkte 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 onbeperkte duur.

Zijn uitgesloten:

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

6.3.2.4. Vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen

Voor de betrokken werknemers zijn geen werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid verschuldigd.

De bijdrage voor de vakbondspremie blijft echter verschuldigd voor de op 31 maart van het referentiejaar tewerkgestelde werknemers.

6.3.2.5. 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:
 - 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 voltijdse werktijdregeling;
 - 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.

Aantal personen tewerkgesteld op 1 januari van het voorlaatste jaar	Aanwending van de vrijgekomen middelen	
	Verplichte aanwerving van een begeleider	Realiseren van betrekkingen en/of sociaal-professionele vorming
< 10 personen	neen	alle vrijgekomen financiële middelen
min. 10 personen	ja	het saldo van de vrijgekomen financiële middelen na aanwerving van de begeleider

6.3.2.6. 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 van rechtswege aangesloten bij de RSZ of de RSZPPO;
- 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.

6.3.2.7. 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 voor wie de vrijstelling wordt toegekend preciseren;
- 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.

6.3.2.8. Controle

De inspectiedienst van de Bestuursdirectie van het Maatschappelijk Welzijn van de FOD Sociale Zekerheid houdt toezicht op de aanwending van de vrijgekomen bijkomende financiële middelen.

6.3.3. De gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen

Het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen werd ingevoerd door het Koninklijk Besluit nr. 474 van 28-10-1986 tot opzetting van een stelsel van door de Staat gesubsidieerde contractuelen (geco's) bij sommige plaatselijke besturen. Overeenkomstig dit Koninklijk Besluit kunnen de plaatselijke besturen contractuelen in dienst nemen die gesubsidieerd worden via een premie en van wie de bezoldiging vrijgesteld is van sommige werkgeversbijdragen.

6.3.3.1. Betrokken werkgevers

Komen in aanmerking voor de tewerkstelling van geco's plaatselijke besturen en de toekenning van de eruit voortvloeiende voordelen:

- 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 Vlaams Gewest;
- de OCMW's;
- de verenigingen van OCMW's en de intercommunale centra voor maatschappelijk welzijn;
- de lokale politiezones.

6.3.3.2. Betrokken werknemers

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 het Vlaams Gewest, het Waals Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevoegd geworden 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 Vlaams Gewest: het besluit van de Vlaamse Regering van 27-10-1993 houdende uitvoering van voormeld Koninklijk Besluit nr. 474 van 28-10-1986 tot opzetting van een stelsel van door de Staat gesubsidieerde contractuelen bij sommige plaatselijke besturen;
- 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 Waals 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.

6.3.3.3. Toegekende voordelen

De plaatselijke besturen genieten voor de gesubsidieerde contractuelen:

- een premie van de gewestelijke overheid die een belangrijk deel van de loonkost dekt;
- een vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid, met uitzondering van:
 - de loonmatigingsbijdrage;
 - de bijdrage van 0,05% ten voordele van het FCUD;
 - de bijdrage van 0,01% ten voordele van het Asbestfonds.

De RSZPPO betaalt voor rekening van gewestelijke overheid de premie uit voor de gesubsidieerde contractuelen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest alsook voor de gesubsidieerde contractuelen in het Vlaams Gewest die in het kader van een contingent-overeenkomst worden tewerkgesteld.

Voor de gesubsidieerde contractuelen in het Waals Gewest alsook voor de gesubsidieerde contractuelen in het Vlaams Gewest die in het kader van een project-overeenkomst worden tewerkgesteld betaalt de RSZPPO de premie niet uit: premiebetaling wordt uitgevoerd door de gewestelijke overheid.

6.3.4. De gesubsidieerde contractuelen bij de openbare besturen

De programmawet van 30-12-1988 heeft het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen uitgebreid tot een aantal andere categorieën van bij de RSZPPO aangesloten werkgevers. Het betreft het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen bij sommige openbare besturen (andere dan de plaatselijke besturen bedoeld bij het Koninklijk Besluit nr. 474).

6.3.4.1. Betrokken werkgevers

Volgende bij de RSZPPO aangesloten werkgevers komen in aanmerking voor tewerkstelling van geco's openbare besturen en de toekenning van de eruitvloegende voordelen:

- 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).

6.3.4.2. Betrokken werknemers

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 het Vlaams Gewest, het Waals Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevoegd geworden 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 Vlaams Gewest: het besluit van de Vlaamse Regering van 27-10-1993 tot veralgemening van het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen;
- 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 Waals 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.

6.3.4.3. Toegekende voordelen

De betrokken werkgevers genieten voor de gesubsidieerde contractuelen:

- een premie uitbetaald door de gewestelijke overheid die een belangrijk deel van de loonkost dekt;
- een vrijstelling van de werkgeversbijdragen van sociale zekerheid, met uitzondering van:
 - de bijdrage voor de sector kinderbijslag;
 - de bijdrage voor de sector beroepsziekten;
 - de bijdrage van 0,05% ten voordele van het FCUD;
 - de bijdrage van 0,01% ten voordele van het Asbestfonds.

6.3.5. Arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte en preventieve verwijdering uit het beroepsrisico

6.3.5.1. Algemeenheden

Het Fonds voor Beroepsziekten is bevoegd om aan de slachtoffers van beroepsziekten uit de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, aangesloten bij de RSZPPO, 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 Fonds voor Beroepsziekten 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.

6.3.5.2. Betrokken werkgevers

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

6.3.5.3. 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.

6.3.5.4. 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 Fonds voor Beroepsziekten 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 Fonds voor Beroepsziekten.

Het personeelslid, dat wegens bedreiging door een beroepsziekte zijn activiteiten tijdelijk moet stopzetten in het schadelijk arbeidsmilieu 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 Fonds voor Beroepsziekten 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 Fonds voor Beroepsziekten.

6.3.5.5. 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.

6.3.5.6. De verwijdering van een zwangere werknemers

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.

6.4. Tewerkstellingsmaatregelen met premiebetaling (federale overheid)

6.4.1. 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 strekt ertoe tegemoetkomingen toe te kennen voor nieuwe arbeidsplaatsen in de niet-commerciële sector die resulteren uit netto-bijkomende aanwervingen en de omzetting van voltijdse arbeidsplaatsen in deeltijdse betrekkingen.

6.4.1.1. Betrokken werkgevers

De RSZPPO 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.

6.4.1.2. 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.

6.4.1.3. Premiebedrag

De openbare en privé - ziekenhuizen ontvangen van de RSZPPO 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 euro voor een werknemer die voltijdse prestaties geleverd heeft gedurende het volledige kalenderjaar.

6.4.1.4. Onderwerping aan de socialezekerheidsbijdragen

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

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

6.4.2. De veiligheidscontracten

6.4.2.1. Algemeenheden

De RSZPPO is belast met de betaling van een jaarlijkse toelage aan de door de Minister van Binnenlandse zaken aangeduide lokale besturen (via een jaarlijkse opgestelde en in het Belgisch Staatsblad gepubliceerde lijst) voor de realisatie van een programma betreffende de maatschappelijke problemen in verband met de veiligheid. Deze toelage is bestemd voor nieuwe aanwervingen.

De toelage wordt verleend aan de lokale besturen binnen de perken van de daartoe beschikbare kredieten onder de vorm:

- van een forfaitair bedrag voor de aangeduide plaatselijke besturen die een overeenkomst met de Minister van Binnenlandse zaken hebben gesloten over een programma betreffende de preventie en de vervolging van diverse vormen van criminaliteit, of
- van een toelage voor bijkomende aanwervingen:
 - voor de begeleiding van activiteiten van algemeen nut wanneer de lokale overheid hieromtrent een overeenkomst met de Minister van Justitie sluit;
 - voor de specifieke projecten betreffende de voorkoming van de criminaliteit en de opvang van de slachtoffers van de delicten waarvoor de lokale overheid een overeenkomst met de Minister van Binnenlandse zaken heeft gesloten.

6.4.2.2. De veiligheids- en preventiecontracten

De gemeenten kunnen een forfaitaire subsidie krijgen voor de realisatie van initiatieven inzake criminaliteitspreventie waarover zij een contract met de Minister van Binnenlandse zaken hebben gesloten, wanneer één van de volgende 3 voorwaarden vervuld zijn:

- De gemeenten hebben een bevolking van meer dan 60.000 inwoners.
- De gemeenten behoren tot deze die de hoogste criminaliteitsgraad per inwoner kennen.
- De gemeenten behoren tot deze met het laagste gemiddelde inkomen per inwoner die bovendien meer dan 10.000 inwoners tellen, en hebben een criminaliteitsgraad die tot het hoogste nationaal kwartiel behoort.

Nadat de Minister van Binnenlandse zaken daartoe opdracht gegeven heeft, keert de RSZPPO de forfaitaire toelage uit aan de betrokken gemeenten.

De Minister van Binnenlandse zaken organiseert een regelmatige inspectie om te onderzoeken of de gemeenten de voorwaarden naleven voor toekenning van de financiële tegemoetkomingen.

6.4.2.3. Begeleiding van alternatieve strafrechtelijke maatregelen

De gemeenten die erom verzoeken kunnen een forfaitaire tegemoetkoming krijgen voor iedere bijkomende aanwerving van burgerpersoneel voor de begeleiding van bepaalde alternatieve gerechtelijke maatregelen, ter vervanging van de gevangenisstraf, voorlopige hechtenis of vervolging, voor zover de lokale overheid daartoe een overeenkomst met de Minister van Justitie heeft gesloten.

Het aangeworven personeel kan worden ingezet in de eigen diensten van de gemeente of ter beschikking gesteld van één of meer verenigingen.

De aanwerving van bijkomend burgerpersoneel geeft aanleiding tot een jaarlijkse forfaitaire tegemoetkoming die wisselt volgens de in dienst genomen personeelscategorie. Op verzoek van de Minister van Justitie worden de kredieten van de forfaitaire tegemoetkoming ter beschikking van de gemeente gesteld door de Minister van Binnenlandse zaken via de RSZPPO.

Een evaluatie- en opvolgingscommissie wordt in ieder gerechtelijk arrondissement opgericht op initiatief van de Minister van Justitie. Deze commissie heeft een advies- en toezichtsfunctie. De gemeente moet een nota ter verantwoording voorleggen aan de evaluatiecommissie. Tevens organiseert de FOD Justitie een regelmatige inspectie om te controleren of de gemeenten de voorwaarden naleven voor deze financiële tegemoetkomingen. Hij baseert zich onder meer op de hem overhandigde adviezen van de evaluatie- en opvolgingscommissies. Het Rekenhof kan ook ter plaatse controles verrichten.

6.4.2.4. Criminaliteitspreventie en opvang inzake drugverslaving (drugplan)

De gemeenten die erom verzoeken, kunnen een forfaitaire tegemoetkoming ontvangen voor iedere bijkomende aanwerving van burgerpersoneel voor de uitvoering van een drugplan in verband met de preventie van druggerelateerde overlast en de lokale coördinatie van initiatieven inzake drugsverslaving voor zover specifieke projecten uitgewerkt worden en het voorwerp zijn van een overeenkomst ad hoc tussen de lokale overheid en de Minister van Binnenlandse zaken.

De aanwerving van bijkomend burgerpersoneel geeft aanleiding tot een jaarlijkse forfaitaire tegemoetkoming die wisselt volgens de in dienst genomen personeelscategorie.

De Minister van Binnenlandse zaken organiseert een regelmatige inspectie om te onderzoeken of de gemeenten de voorwaarden naleven voor toekenning van de financiële tegemoetkomingen. Hij baseert zich hiertoe voornamelijk op de evaluatieverslagen die hem door de gemeenten zijn overgemaakt.

6.4.2.5. Financiële hulp op het vlak van veiligheid en inbraakpreventie

De gemeenten kunnen een eenmalige toelage krijgen voor de realisatie van initiatieven inzake inbraakpreventie. Een overeenkomst wordt daartoe gesloten tussen de betrokken gemeente en de Minister van Binnenlandse zaken.

De subsidie wordt toegekend aan de gemeenten die de volgende voorwaarden vervullen:

- Het aantal geregistreerde inbraken op het grondgebied van de gemeente moet gelijk zijn aan of groter dan 100 per jaar.
- De gemeente moet uit eigen middelen in een budget voorzien dat minimum de helft bedraagt van de toelage die uitgekeerd wordt door de Minister van Binnenlandse zaken.

De bedoeling van deze betoelaging is dat bepaalde steden en gemeenten de mogelijkheid krijgen tot het invoeren van een stelsel van gemeentelijke premies voor de burgers die een inspanning leveren op het vlak van inbraakpreventie.

De FOD Binnenlandse zaken organiseert een regelmatige inspectie om te controleren of de gemeenten de voorwaarden naleven om van de financiële tegemoetkomingen te genieten.

6.4.3. De Sociale Maribel

6.4.3.1. Algemeenheden

Bij het Koninklijk Besluit van 18-7-2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector en het raamakkoord van 16-12-2003 betreffende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling in de non-profit is een regeling ingesteld, de zogenaamde "Sociale Maribel", die als doelstelling heeft de werkgevers die behoren tot de non-profit sector financiële middelen ter beschikking te stellen met het oog op de creatie van bijkomende tewerkstelling.

Via de Sociale Maribel kunnen de provinciale en plaatselijke besturen een financiële tussenkomst genieten waarmee zij bijkomende personeelsleden kunnen aanwerven in de sectoren van gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en/of cultuur. Deze financiële tussenkomst wordt toegekend door het "Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector" dat bevoegd is voor alle werkgevers van de overheidssector en dat ingesteld is bij de RSZPPO. Het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel beslist over de toewijzing van de nieuwe arbeidsplaatsen bij de openbare werkgevers.

Het Fonds Sociale Maribel wordt gefinancierd met de forfaitaire bijdragevermindering Sociale Maribel, die berekend wordt voor alle werknemers die minstens halftijds tewerkgesteld zijn in een activiteit betreffende gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening of cultuur bij een werkgever van de overheidssector, en met de opbrengst van een deel van de bedrijfsvoorheffing (de laatste enveloppe wordt Fiscale Maribel genoemd). In tegenstelling tot de andere patronale bijdrageverminderingen wordt de Maribelvermindering niet rechtstreeks aan de werkgever toegekend doch wordt zij door de RSZPPO en de RSZ gestort in het Fonds Sociale Maribel.

Worden binnen het Fonds Sociale Maribel onder verschillende rubrieken geboekt:

- de bijdrageverminderingen berekend voor de ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen die aangesloten zijn bij de RSZPPO;
- de bijdrageverminderingen berekend voor de andere dan hierboven bedoelde lokale en provinciale werkgevers;
- de bijdrageverminderingen berekend voor de openbare ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen die aangesloten zijn bij de RSZ;
- de bijdrageverminderingen berekend voor de andere dan hierboven bedoelde en bij de RSZ aangesloten werkgevers van de overheidssector;
- de bijdrageverminderingen die aangewend worden voor de financiering van opleidingsprojecten.

Na aftrek van de administratieve kosten worden de beschikbare middelen besteed aan het scheppen van banen in de non-profit sector.

6.4.3.2. Betrokken werkgevers

Vallen onder de toepassing van de Sociale Maribel: de bij de RSZPPO aangesloten werkgevers die een activiteit uitoefenen die betrekking heeft op gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening of cultuur en die derhalve personeel tewerkstellen onder de volgende NACE-codes:

NACE-codes	Descriptie
55202	vakantieparken
79901	toeristische informatiediensten
84115	openbare centra voor maatschappelijk welzijn (o.c.m.w.)
85207	alfabetiseringsprogramma's ten behoeve van volwassenen
85520	cultureel onderwijs
85591	onderwijs voor sociale promotie
85592	Beroepsopleiding
85601	activiteiten van centra voor leerlingenbegeleiding (c.l.b.)
86101	algemene ziekenhuizen, m.u.v. geriatrische en gespecialiseerde ziekenhuizen
86102	geriatrische ziekenhuizen
86103	gespecialiseerde ziekenhuizen
86104	psychiatrische ziekenhuizen
86109	overige hospitalisatiediensten
86210	Huisartspraktijken
86220	praktijken van specialisten
86230	Tandartspraktijken
86902	activiteiten van bloedtransfusiecentra en bloed- en organenbanken
86903	Ziekenvervoer
86904	activiteiten op het vlak van geestelijke gezondheidszorg, m.u.v. psychiatrische ziekenhuizen en verzorgingstehuizen
86905	ambulante revalidatieactiviteiten
86906	verpleegkundige activiteiten
86907	activiteiten van vroedvrouwen
86909	overige menselijke gezondheidszorg, n.e.g.
87101	rust- en verzorgingstehuizen (r.v.t.)
87109	overige verpleeginstellingen met huisvesting
87201	instellingen met huisvesting voor minderjarigen met een mentale handicap
87202	instellingen met huisvesting voor volwassenen met een mentale handicap
87203	instellingen met huisvesting voor personen met psychiatrische problemen
87204	instellingen met huisvesting met drugs- en alcoholverslaafden
87205	activiteiten van beschut wonen voor personen met psychiatrische problemen
87209	andere instellingen met huisvesting voor personen met een mentale handicap of psychiatrische problemen en voor drugs- en alcoholverslaafden
87301	rusthuizen voor ouderen (r.o.b.)
87302	serviceflats voor ouderen

87303	instellingen met huisvesting voor minderjarigen met een lichamelijke handicap
87304	instellingen met huisvesting voor volwassenen met een lichamelijke handicap
87309	instellingen met huisvesting voor ouderen en voor personen met een lichamelijke handicap, n.e.g.
87901	integrale jeugdhulp met huisvesting
87902	algemeen welzijnswerk met huisvesting
87909	overige maatschappelijke dienstverlening met huisvesting, n.e.g.
88101	activiteiten van gezins- en bejaardenzorg aan huis, m.u.v. (thuis)verpleging
88102	activiteiten van dag- en dienstencentra voor ouderen
88103	activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
88104	activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
88109	overige maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting voor ouderen en lichamelijk gehandicapten
88911	kinderdagverblijven en crèches
88912	kinderopvang voor onthaalmoeders
88919	overige kinderopvang
88991	activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
88992	activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
88993	ambulante hulpverlening aan drugs- en alcoholverslaafden
88994	integrale jeugdhulp zonder huisvesting
88995	beschutte en sociale werkplaatsen en buurt- en nabijheidsdiensten
88996	algemeen welzijnswerk zonder huisvesting
88999	andere vormen van maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting, n.e.g.
90012	beoefening van uitvoerende kunsten door artistieke ensembles
90021	promotie en organisatie van uitvoerende kunstevenementen
90029	overige ondersteunende activiteiten voor de uitvoerende kunsten
90031	scheppende kunsten, m.u.v. ondersteunende diensten
90032	ondersteunende activiteiten voor scheppende kunsten
90041	exploitatie van schouwburgen, concertzalen en dergelijke
90042	exploitatie van culturele centra en multifunctionele zaken ten behoeve van culturele activiteiten
91011	bibliotheken, mediatheken en ludotheken

91012	openbare archieven
91020	Musea
91030	exploitatie van monumenten en dergelijke toeristenattracties
91041	botanische tuinen en dierentuinen
91042	beheer en instandhouding van natuurgebieden
93110	exploitatie van sportaccomodaties
93191	activiteiten van sportbonden en –federaties
93199	overige sportactiviteiten, n.e.g.
94991	verenigingen op het vlak van jeugdwerk
94992	verenigingen en bewegingen voor volwassenen
94993	verenigingen op het vlak van ziektepreventie en gezondheidsbevordering
94999	overige verenigingen, n.e.g.

6.4.3.3. Betrokken werknemers en bedrag van het forfait Sociale Maribel

De forfaitaire vermindering Sociale Maribel wordt berekend voor alle statutaire en contractuele personeelsleden van de provinciale en plaatselijke besturen (zowel arbeiders als bedienden), met inbegrip van de gesubsidieerde contractuelen van de plaatselijke besturen, die voldoen aan de volgende voorwaarden:

- een aan patronale socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon ontvangen;
- tewerkgesteld zijn in de sector gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en/of cultuur en in de socialezekerheidsaangifte aangegeven worden onder één van de voornoemde NACE-codes;
Opmerking: alle personeelsleden van de OCMW's kunnen onder een NACE-code Sociale Maribel vallen.
- minstens halftijds tewerkgesteld zijn (d.w.z. hetzij aangeworven zijn met een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst of benoemd zijn in een minstens halftijdse betrekking, hetzij in het kwartaal minstens 50% van het aantal arbeidsuren leveren dat een voltijds werknemer verricht).
In afwijking hiervan wordt voor een werknemer van een beschutte werkplaats de vermindering Sociale Maribel berekend indien zijn tewerkstelling minstens 33% van een voltijdse betrekking bedraagt.

De vermindering Sociale Maribel bedraagt 387,83 euro per werknemer en per kwartaal.

6.4.3.4. Bedrag van de financiële tussenkomst

1. Op het niveau van de werknemer

Het bedrag van de financiële tussenkomst is ten hoogste gelijk aan de brutoloonkost van de bijkomend aangeworven werknemer.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder “brutoloonkost” verstaan: het brutoloon van de werknemer, verhoogd met de verschuldigde patronale socialezekerheidsbijdragen. Het brutoloon omvat het loon alsook de vergoedingen en voordelen die aan de werknemer verschuldigd zijn door of krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen.

Indien de werkgever voor de werknemer een vermindering van patronale bijdragen, andere dan de vermindering Sociale Maribel, geniet, wordt deze in mindering gebracht.

Overeenkomstig het raamakkoord van 16-12-2003 is het bedrag van de financiële tussenkomst voor de besturen, andere dan ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen, vastgesteld op maximum 29.720,52 euro per jaar (= 7.430,13 euro per kwartaal) voor een voltijds contractueel werknemer en op maximum 34.029,96 euro (= 8.507,49 euro per kwartaal) voor een voltijds statutair werknemer.

Indien de totale brutoloonkost van de werknemer groter is dan het maximumbedrag, wordt het bedrag van de financiële tussenkomst waarop de werkgever recht heeft beperkt tot het toepasselijke maximumbedrag. Indien de totale brutoloonkost kleiner is dan het maximumbedrag, is het bedrag van de financiële tussenkomst waarop de werkgever recht heeft, gelijk aan de reële brutoloonkost.

2. Op het niveau van de werkgever

Op het niveau van de werkgever wordt de financiële tussenkomst Sociale Maribel als volgt vastgelegd: het aantal voltijdse equivalenten toegewezen aan de werkgever, vermenigvuldigd met het toepasselijke maximumbedrag per werknemer.

6.4.3.5. Procedure en te realiseren bijkomende tewerkstelling

1. Aanvraag voor financiële tussenkomst

De werkgever die aanspraak wil maken op de financiële tussenkomst in het kader van de Sociale Maribel kan **een aanvraag indienen door middel van een aanvraagformulier** dat kan gedownload worden op de website van de RSZP (<http://www.rszp.be/>) .

Deze aanvraag moet het advies bevatten van de representatieve vakorganisaties. Indien een vakorganisatie niet vertegenwoordigd is bij het bestuur, dient deze laatste zich tot het provinciale of nationale niveau te wenden om de vereiste goedkeuring te bekomen.

Wordt als representatief beschouwd om in een sectoraal of particulier comité te zetelen, elke organisatie die zetelt in het comité van de federale, gemeenschaps- of gewestelijke overheidsinstellingen, of het comité van de provinciale of lokale overheidsinstellingen.

Bij toekenning van de financiële tegemoetkoming verbindt de werkgever er zich toe om de aangevane tewerkstellingsverbintenis na te komen binnen een periode van 6 maanden te rekenen vanaf de maand nadat de positieve beslissing van het Beheerscomité betekend werd.

De termijn van 6 maanden wordt verminderd tot 3 maanden wanneer door een verhoging van het bedrag van de bijdragevermindering bijkomende middelen ter beschikking worden gesteld aan de werkgevers.

De aanwervingen ten gevolge van de beslissing van het Beheerscomité mogen niet plaatsvinden vóór de datum van goedkeuring van de aanvraag.

2. Beperking inzake (co-)financiering van de middelen Sociale Maribel

De loonkost van de werknemers, waarvan de tewerkstelling gefinancierd wordt met middelen Sociale Maribel, mag op jaarbasis niet hoger zijn dan 64.937,84 euro voor een voltijdse werknemer. Werknemers waarvan de loonkost deze grens overschrijdt, komen niet in aanmerking voor een toelage vanuit de Sociale Maribel.

Het bedrag van de loonkost is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen. Het geïndexeerde bedrag bedraagt 77.607,21 euro voor het jaar 2012.

Indien de jaarlijkse loonkost van de aangeworven werknemer meer dan 77.607,21 euro beloopt, vordert het Fonds Sociale Maribel de tegemoetkoming terug die aangewend werden voor de financiering van de tewerkstelling van de betrokken werknemer.

De loonkost van de werknemers, die aangeworven zijn in het kader van de Sociale Maribel, mag daarenboven in principe uitsluitend gedragen worden door de middelen die voortvloeien uit de tegemoetkoming van het Fonds Sociale Maribel.

In afwijking hiervan mogen Sociale Maribel middelen aangewend worden voor de financiering van bijkomend aangeworven werknemers, waarvan de loonkost reeds gedeeltelijk gesubsidieerd wordt vanuit een andere regeling. Deze cofinanciering is evenwel enkel mogelijk onder de volgende voorwaarden:

1. Het bestuur moet bij de aanvraag voor een financiële tussenkomst van het Fonds de cofinanciering aan de RSZPPO melden en bovendien duidelijk maken dat de loonkost van de werknemer bij voltijdse tewerkstelling op geen enkel moment in zijn loopbaan hoger zal zijn dan 77.607,21 euro.
2. Het bestuur moet, zodra mogelijk, de naam, voornaam en het rijksregisternummer van de werknemer voor wie de toelating tot cofinanciering aangevraagd wordt, mededelen aan de RSZPPO.

Indien het bestuur beide voormelde verplichtingen niet nakomt, wordt de financiële tussenkomst voor het betrokken kalenderjaar door het Fonds Sociale Maribel teruggevorderd.

3. In dienst te nemen werknemers

De werknemers die in dienst genomen worden, moeten eveneens tewerkgesteld worden in een activiteit die betrekking heeft op gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en/of cultuur en moeten derhalve in de socialezekerheidsaangifte vermeld worden met één der betrokken NACE-codes.

De taak van de in dienst genomen werknemers is:

- de werkdruk verlagen;
- de intensiteit en de kwaliteit van de zorgen en de hulp verbeteren, en het comfort van de patiënten of de cliënten verbeteren.

De bijkomend aangeworven werknemers zijn bedoeld voor de versterking van bestaande diensten. De middelen kunnen niet gebruikt worden voor de oprichting van nieuwe diensten.

4. De verbintenis tot het creëren van bijkomende tewerkstelling

De financiële tussenkomsten moeten integraal worden aangewend om bijkomende tewerkstelling te creëren in activiteiten die betrekking hebben op gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en/of cultuur.

Wordt niet beschouwd als het creëren van bijkomende tewerkstelling zoals bedoeld in de Sociale Maribel-regeling, een effectieve toename van het personeelsbestand ten gevolge van een fusie, van een overname van een andere instelling of van een verhoging van de subsidiëring toegekend door de bevoegde overheid.

Deze bijkomende tewerkstelling moet gerealiseerd worden onder de vorm van een toename van het totale arbeidsvolume van de werkgever dat gelijk is aan de som van de arbeidsvolumes van elk van zijn werknemers.

Bij de berekening van het arbeidsvolume van de werknemers wordt rekening gehouden met de werkelijke arbeidsdagen en -uren en met de gelijkgestelde afwezigheidsdagen en -uren die al dan niet door de werkgever worden bezoldigd. De niet gelijkgestelde arbeidsdagen en -uren, worden niet meegeteld in de berekening van het arbeidsvolume.

Het arbeidsvolume wordt berekend volgens de formule waarbij hernoemen wordt:

- in de teller: de in de socialezekerheidsaangifte vermelde prestaties, uitgedrukt in uren, met uitzondering van de niet gelijkgestelde arbeidstijdgegevens (= alle prestatiecodes in de DmfAPPL-aangifte, behalve de codes 30 en 301);
- in de noemer: het aantal uren per week van de maatpersoon vermenigvuldigd met 13.

Het arbeidsvolume van een kalenderjaar wordt vergeleken met het arbeidsvolume van het referentiejaar 2005. Het arbeidsvolume van het bestuur moet, indien het bedrag van de door het Fonds uitbetaalde tegemoetkomingen ongewijzigd is gebleven in vergelijking met het jaar 2005, voor elk van de volgende jaren minstens gehandhaafd blijven op het niveau van het jaar 2005. Bij een toename of vermindering van deze voordelen zal het arbeidsvolume van het bestuur proportioneel aan het bedrag ervan moeten stijgen respectievelijk mogen dalen.

De controle van het personeelsbestand geschiedt uitsluitend op basis van de NACE-codes die onder het toepassingsgebied van de Sociale Maribel vallen. Om een correcte vergelijking te kunnen maken dienen de werknemers zowel in de referentieperiode als in de te beoordelen kwartalen op dezelfde manier aangegeven te worden.

6.4.3.6. Modaliteiten

1. Betaling van de financiële tussenkomsten

De tegemoetkoming van het Fonds Sociale Maribel wordt gestort na ontvangst van de DmfAPPL van het kwartaal waarop de tussenkomst betrekking heeft. De betaling geschiedt in twee fasen. In een eerste fase wordt een voorschot gestort gelijk aan 80% van de tussenkomst die verschuldigd is voor het kwartaal. De storting moet gebeuren tegen het einde van de maand die volgt op de maand van de aangifte. Het saldo wordt betaald na controle door de RSZPPO van de tewerkstellingsverbintenis en de loonkost, uiterlijk tegen het einde van de derde maand volgend op de maand waarin de aangifte is ingediend.

2. Intrekking of wijziging

Indien een werkgever zijn aanvraag om een financiële tegemoetkoming op een bepaald moment wenst in te trekken of te wijzigen, dient dit bij aangetekend schrijven te worden meegedeeld aan de RSZPPO.

Met deze intrekking of wijziging zal vanaf de eerste dag van het volgend kwartaal rekening gehouden worden.

3. Terugvorderingen

De niet-naleving van de tewerkstellingsverplichting heeft tot gevolg dat de ter beschikking gestelde Sociale Maribel middelen geheel of gedeeltelijk teruggevorderd zullen worden bij het bestuur.

Tevens wordt er gecontroleerd of de financiële tegemoetkoming die werd toegekend voor het voorafgaande jaar de loonkost niet overschrijdt van de werknemers aangeworven in het kader van de Sociale Maribel. Zo ja, dan wordt het verschil teruggevorderd.

Hiertoe werd een Terugvorderingsfonds opgericht dat gespijsd wordt met de opbrengst van de teruggevorderde financiële tussenkomsten.

Worden binnen het Terugvorderingsfonds onder verschillende rubrieken geboekt:

- de terugvorderingen ten laste van de overheidswerkgevers die bij de RSZPPO aangesloten zijn;
- de terugvorderingen ten laste van de overheidswerkgevers die bij de RSZ aangesloten zijn.

4. Syndicale informatie

Iedere werkgever is verplicht volgende gegevens mede te delen aan de representatieve werknemersorganisaties:

- een kopie van de beslissing van het Fonds Sociale Maribel met de vermelding van de datum van inwerkingtreding;
- de namen, functies en arbeidsregimes van de aangeworven werknemers.

6.4.3.7. De ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen

In de sector van de ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingsinstellingen is het bedrag van de financiële tussenkomst vastgelegd op maximum 34.029,96 euro per jaar (= 8.507,49 euro per kwartaal) voor een voltijds tewerkgestelde werknemer. Voor een logistiek assistent is het bedrag vastgesteld op 29.983,80 euro per jaar (= 7.495,95 euro per kwartaal).

In vergelijking met het algemene stelsel zijn er twee grote verschillen te vermelden:

- De NACE-codes spelen geen enkele rol voor de ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen.
- 80,57 euro van de “theoretische” vermindering per werknemer en per kwartaal moet worden besteed aan de indienstneming van logistiek assistenten. Met het saldo kunnen de werkgevers werknemers in andere functies in dienst nemen.

6.4.3.8. Het opleidingsproject tot verpleegkundigen

Het opleidingsproject, voorzien in de ministeriële omzendbrief van 18-7-2000 betreffende het opleidingsproject tot verpleegkundige in de 'federale' gezondheidssectoren waarin het raamakkoord van 26-7-2000 wordt toegelicht, biedt onder bepaalde voorwaarden, aan een aantal werknemers aangegeven door de werkgever onder de NACE-codes 86.101, 86.102, 86.103, 86.104, 86.109, 86.903, 86.904, 86.905, 86.906, 86.907, 86.909, 87.101, 87.301 en 87.302 de mogelijkheid om, met behoud van loon, een opleiding tot bachelor in de verpleegkunde of gebrevetteerde verpleegkundige te volgen van maximum 3 jaar.

De loonkost van de werknemer die de opleiding volgt, wordt tijdens de opleidingsduur door de werkgever ten laste genomen. De werknemer die deze vorming volgt, dient vervangen te worden. De financiering van de vervanging wordt verzekerd door het Fonds Sociale Maribel.

6.4.3.9. Toegelaten cumulaties

Per werknemer die het recht opent op de Sociale Maribel, moet het totaal bedrag van werkgeversbijdragen dat voor de andere verminderingen beschikbaar is, vooraf verminderd worden met het forfaitaire bedrag van de Sociale Maribel. In afwijking daarvan moet voor de werknemers van een beschutte werkplaats bij de berekening van de werkgeversbijdragen die in aanmerking komen voor de andere verminderingen GEEN rekening worden gehouden met dit forfaitaire bedrag.

De vermindering van de Sociale Maribel is cumuleerbaar met:

- de doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden;
- de doelgroepvermindering voor jonge werknemers;
- de vrijstelling van werkgeversbijdragen voor gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen.

De vermindering van de Sociale Maribel is niet cumuleerbaar met:

- de vrijstelling van werkgeversbijdragen voor gesubsidieerde contractuelen bij de openbare besturen.

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