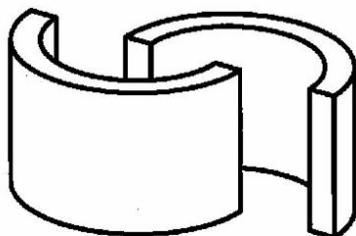


RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN

R S Z Kwartaal:2018/2

Inhoudstafel

- Tewerkstellingsmaatregelen en bijdrageverminderingen
 - Inleiding
 - De structurele vermindering en de doelgroepverminderingen
 - Inleiding
 - De structurele vermindering (enkel DmfA)
 - Doelgroepvermindering -- algemene bepalingen en berekeningsformule
 - Langdurig werkzoekenden - algemene categorie
 - Langdurig werkzoekenden - de doorstromingsprogramma's
 - Langdurig werkzoekenden - de sociale inschakelingseconomie
 - Doelgroepvermindering werknemers artikel 60, § 7 van de OCMW-wet van 8 juli 1976 (enkel DmfAPPL)
 - Jonge werknemers
 - Jonge werknemers - Vlaanderen
 - Mentors
 - Herstructurering
 - Gesubsidieerde contractuelen (gesco's)
 - Contractuele vervangers openbare sector
 - Doelgroepvermindering voor onthaalouders
 - Doelgroepvermindering voor kunstenaars
 - Verminderingen van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen
 - Werkbonus
 - Vermindering van de werknemersbijdragen - herstructurering
 - Andere verminderingen van de werkgeversbijdragen
 - Andere maatregelen
 - Het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector
 - Arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte en preventieve verwijdering uit het beroepsrisico
 - Het interdepartementaal begrotingsfonds (IBF)

Tewerkstellingsmaatregelen en bijdrageverminderingen

Inleiding

Principes

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

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

De papieren attesten

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

De cumulaties

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

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

Indien u voor een werknemer tijdens het kwartaal meerdere tewerkstellingslijnen moet gebruiken (bv. de werknemer is in dienst in het begin van het kwartaal, gaat uit dienst en komt een paar weken later weer in dienst), is er geen bezwaar tegen dat u op de bijdragen m.b.t. de eerste tewerkstellingslijn vermindering A toepast, en op de bijdragen m.b.t. de tweede tewerkstellingslijn vermindering B, zelfs als er tussen beide verminderingen een wettelijk cumulatieverbod bestaat. In feite komt een cumulatieverbod tussen twee verminderingen er dus op neer dat beide niet samen mogen worden aangerekend op de bijdragen die betrekking hebben op eenzelfde tewerkstellingslijn.

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

De structurele vermindering en de doelgroepverminderingen

Inleiding

Loonmassa (W)

W is de loonmassa die per tewerkstellingslijn driemaandelijks wordt aangegeven (tegen 100 %) met uitzondering van

- de vergoedingen die worden betaald ingevolge een verbreking van de arbeidsovereenkomst en in zoverre deze worden uitgedrukt in arbeidsduur,
- de eindejaarspremies die betaald worden door derden,
- de vergoedingen voor uren die geen arbeidsuren zijn,
- het enkel vertrekvakantiegeld uitbetaald door een werkgever aan zijn (ex-)werknemer,
- het flexi-loon en het loon voor de overuren horeca,
- een aantal vrijgestelde vergoedingen aangegeven in de DmfAPPL.

Het gaat om de looncodes

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

De vermindering kan dus niet worden toegepast op

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

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

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

Refertekwartaalloon (S)

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

- **voor de tewerkstelling uitsluitend aangegeven in dagen: $S = W \times (13 \times D / J)$**
met **J** = X zonder de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders, de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen verbindend verklaarde CAO, flexi-vakantiedagen, de dagen inhaalrust bouwbedrijf en de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer; het gaat m.a.w. om de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20;
met **D** = het aantal dagen per week van het arbeidstelsel;
- **voor de tewerkstelling aangegeven in uren en dagen wordt dit: $S = W \times (13 \times U / H)$**
met **H** = Z zonder de uren die overeenstemmen met de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders, de uren die overeenstemmen met de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen verbindend verklaarde CAO of met de flexi-vakantiedagen, met de dagen inhaalrust bouwbedrijf en de uren die overeenstemmen met de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer; het gaat m.a.w. om de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20;
met **U** = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon.

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

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

Verminderingsbedrag

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

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

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

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

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

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

Enkel vertrekvakantiegeld (vakantieregeling privé-sector) dat door een werkgever wordt uitbetaald aan zijn (ex-)werknemer, maakt geen deel uit van de loonmassa voor de berekening van de refertekwartaallonen. Op dit enkel vertrekvakantiegeld kan de

geharmoniseerde vermindering ook niet worden toegepast. Het deel van het vakantiegeld dat overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen, dat vervroegd werd uitbetaald door de vroegere werkgever, maakt wel deel uit van de loonmassa en wordt dus wel in rekening gebracht voor de berekening van de referentekwartaallonen. Bekijk de voorbeelden (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html>).

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

Bepalen van de prestatiebreuk μ ('mu')

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

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

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

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

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

Vaste multiplicatiefactor β ('beta')

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

Voor de structurele vermindering (β_s):

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

Voor de doelgroepvermindering (β_g):

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

β wordt nooit afgerond.

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

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

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

openbare sector' (zowel voor de structurele- als de doelgroepvermindering 'gesubsidieerde contractuelen' of 'contractuele vervangers openbare sector'),

- vanaf 1 januari 2014 voor de tewerkstelling van een kunstenaar (zowel voor de structurele- als de doelgroepvermindering kunstenaars),
- vanaf 1 januari 2014 voor de werknemers, tewerkgesteld op grond van artikel 60, §7 van de OCMW-wet (DmfAPPL).

Cumulaties

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

De structurele vermindering en de doelgroepvermindering zijn niet cumuleerbaar met enige andere werkgeversbijdragevermindering met uitzondering van de vermindering sociale maribel (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/otheremployersreductions/workpromotion_nonprofitsector.html), die eigenlijk een inhouding is op de klassieke werkgeversbijdragen om specifieke tewerkstellingsfondsen van de non-profit sector te financieren. De doelgroepvermindering 'langdurig werkzoekenden' en de ermee verbonden overgangsmaatregelen daarentegen zijn ook met de vermindering sociale maribel niet cumuleerbaar.

Bij het berekenen van het verminderingsbedrag trekt men eerst het bedrag sociale maribel af van de verschuldigde werkgeversbijdragen om het maximale bedrag aan werkgeversbijdragen te kennen waarop de geharmoniseerde vermindering in mindering mag worden gebracht. Het forfait bedraagt vanaf 1 januari 2018:

- 409,37 EUR voor de werkgevers van het paritair comité voor de diensten van gezins- en bejaardenhulp (318.xx)
- 468,67 EUR voor de werkgevers van het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten (330.xx), met uitzondering van de werkgevers die onder de omschrijving van het paritaire subcomité voor de tandprothese vallen (330.03)
- 462,57 EUR voor de werkgevers die vallen onder het fonds sociale maribel van de overheidssector
- 465,29 EUR voor alle andere werkgevers voor elke werknemer die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel valt.

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

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

Zij vallen buiten het toepassingsgebied van de sociale maribel. Voor hen gelden dus dezelfde aftoppingsregels als voor de werknemers van werkgevers die niet in aanmerking komen voor de sociale maribel. Voor de werknemers van beschutte werkplaatsen geldt een aparte regeling. Het bedrag sociale maribel moet NOOIT vooraf in mindering gebracht worden

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

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

Indien echter voor één van de tewerkstellingslijnen de doelgroepvermindering 'langdurig werkzoekenden' of één van de voor deze categorie voorziene overgangsmaatregelen wordt toegepast, of de doelgroepvermindering 'gesubsidieerde contractuelen', 'contractuele vervangers openbare sector' of 'art. 60 §7 van de OCMW-wet', moet voor die werknemer het bedrag van de sociale maribel voor geen van de tewerkstellingslijnen in mindering worden gebracht.

Formaliteiten

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

Fusie, opsplitsing en voortzetting

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

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

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

- structurele vermindering
- doelgroepvermindering oudere werknemers
- doelgroepvermindering oudere werknemers - Brussel
- doelgroepvermindering oudere werknemers - Vlaanderen - oudere zittende werknemers
- doelgroepvermindering oudere werknemers - Wallonië
- collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek, als de werknemer door een fusie of inbreng tot een groep gaat behoren die reeds in een dergelijk systeem zit en waarvoor een vermindering lopend is
- doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen
- doelgroepvermindering horeca
- doelgroepvermindering gesubsidieerde contractuelen
- doelgroepvermindering contractuele vervangers openbare sector
- doelgroepvermindering onthaalouders
- doelgroepvermindering kunstenaars
- doelgroepvermindering werknemers, tewerkgesteld op basis van artikel 60, §7, van de OCMW-wet

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

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

- doelgroepvermindering oudere werknemers - Vlaanderen - oudere niet-werkende werkzoekende werknemers
- doelgroepvermindering eerste aanwervingen
- doelgroepvermindering langdurig werklozen
- doelgroepvermindering collectieve arbeidsduurvermindering en 4-dagenweek
- doelgroepvermindering jonge werknemers – middengeschoolden, laaggeschoolden en erg laaggeschoolden
- doelgroepvermindering jonge werknemers – Vlaanderen
- doelgroepvermindering herstructurering
- doelgroepvermindering huispersoneel

Wanneer de juridische entiteit waaraan de werknemer verbonden is, ophoudt te bestaan of niet langer als werkgever van de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend, kan worden beschouwd, gaat in principe het recht op deze verminderingen verloren, behalve wanneer opnieuw aan de beginvoorwaarden zou worden voldaan. De programmawet van 27 december 2004 voorzag een aantal gevallen waarin deze doelgroepverminderingen bij een andere juridische entiteit toch konden worden voortgezet. Al naargelang de werkgever een privé-onderneming betrof, opgenomen in het toepassingsgebied van het wetboek van vennootschappen, een vzw, een stichting, of een natuurlijke persoon al dan niet met handelsactiviteiten, was de mogelijkheid tot voortzetting van de vermindering meer of minder ruim. Dit had als resultaat dat er een ongelijkheid in behandeling was tussen vennootschappen, vzw's, stichtingen en natuurlijke personen.

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

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

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

voldoen :

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

Deze aanvraag moet verplicht gebeuren met het opgenomen model (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/binaries/content/assets/instructs_noss/nl/model-verklaring-voortzetting-geharmoniseerde-nl.pdf). Uiteraard zijn deze verminderingen niet zomaar verworven maar moet nog aan een aantal voorwaarden worden voldaan, zoals:

- de nieuwe werkgever moet tot de groep werkgevers behoren waarop de doelgroepvermindering betrekking heeft
- in het geval van de doelgroepvermindering collectieve arbeidsduurvermindering en 4-dagenweek moet de arbeidsduurvermindering of de arbeidsregeling 4-dagenweek voortgezet worden
- in het geval van de doelgroepvermindering jonge werknemers moet afhankelijk van de regio waar de jongere tewerkgesteld wordt, de nieuwe werkgever voldoen aan de startbaanverplichting.

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

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

De structurele vermindering (enkel DmfA)

Betrokken werkgevers

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

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

Betrokken werknemers

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

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

Voor de privésector komen dus onder andere niet in aanmerking:

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

- de onthaalouders.

De meeste statutaire en contractuele personeelsleden van de **openbare sector** vallen niet onder alle socialezekerheidsregelingen en komen dus niet in aanmerking voor de vermindering. De Koninklijke Muntshouwborg en het Paleis voor Schone Kunsten komen voor al hun personeel tewerkgesteld onder arbeidsovereenkomst echter wel in aanmerking.

De mogelijkheid om de vermindering toe te passen is bijgevolg alleen voorzien voor die werkgevers uit de openbare sector die personeelsleden kunnen tewerkstellen die onder alle regelingen vallen (bv. kerkfabrieken, erkende maatschappijen voor het bouwen van goedkope woningen, polders en wateringen, bepaalde plaatselijke vervoermaatschappijen, HR Rail, de naamloze vennootschappen van publiek recht 'Brussels South Charleroi Airport Security', 'Liège Airport Security' en 'le circuit de Spa-Francorchamps', ...).

Bedrag van de vermindering

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

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

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

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

Vanaf 2012 worden **S₀** voor de beschutte werkplaatsen en **S₁** voor alle categorieën aangepast bij elke verhoging van de loongrenzen van de werkbonus als gevolg van een indexaanpassing. Vanaf 2014 wordt ook **S₀** voor de algemene categorie en voor de categorie sociale maribel automatisch aangepast. De wijziging loopt vanaf het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin deze loongrenzen verhoogd worden of, indien deze verhoging samenvalt met het begin van een kwartaal, vanaf het kwartaal van verhoging van de loongrenzen.

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

De hellingscoëfficiënt α ('alfa') vergroot het complement lineair naargelang het referteloan **S** lager is ten opzichte van de lageloonrens **S₀**. Het complement $\alpha \times (S_0 - S)$ wordt afzonderlijk afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR, en wordt als 0,00 EUR beschouwd mocht het resultaat van de berekening negatief zijn.

De hellingscoëfficiënt δ ('delta') vergroot het complement lineair naargelang het loon **W** hoger is ten opzichte van de hogeloonrens **S₁**. Het complement $\delta \times (W - S_1)$ wordt afzonderlijk afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR, en wordt als 0,00 EUR beschouwd mocht het resultaat van de berekening negatief zijn.

Zowel **S₀**, **S₁**, **F** als α zijn afhankelijk van de **categorie** waartoe de werknemer (zowel deze onder arbeidsovereenkomst als onder leerovereenkomst) behoort:

- **categorie 1:** werknemers die niet tot een van de twee volgende categorieën behoren en vanaf het 2^{de} kwartaal 2016 de werknemers van de Koninklijke Muntshouwborg en het Paleis voor Schone Kunsten tewerkgesteld onder arbeidsovereenkomst ;
- **categorie 2:** werknemers tewerkgesteld door werkgevers die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/otheremployersreductions/workpromotion_nonprofitsector.html) vallen met uitzondering van de werknemers tewerkgesteld bij een werkgever onder het paritair comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp en zij die worden tewerkgesteld in een erkende beschutte werkplaats;
- **categorie 3:** werknemers die worden tewerkgesteld in een erkende beschutte werkplaats; vanaf het 2^{de} kwartaal 2016 maakt men een onderscheid tussen werknemers voor wie de loonmatiging verschuldigd is en zij voor wie de loonmatiging niet verschuldigd is.

De formules om het forfaitaire **verminderingsbedrag R** te berekenen, uitgedrukt in EUR, zien er dus als volgt uit (per categorie waartoe de werknemer behoort, met de overeenkomstige waarden van **S₀** en **S₁** na een eventuele loonevolutieaanpassing, het vast forfaitair bedrag **F** en de **hellingscoëfficiënten α** en **δ**):

De formules om het forfaitaire **verminderingsbedrag R** te berekenen, uitgedrukt in EUR, zien er dus als volgt uit (per categorie waartoe de werknemer behoort, met de overeenkomstige waarden van **S₀** en **S₁** na een eventuele loonevolutieaanpassing, het vast forfaitair bedrag **F** en de **hellingscoëfficiënten α** en **δ**):

$$R_{\text{categorie 1}} = 0,1280 \times (8.850,00 - S); \text{ (algemene categorie)}$$

$$R_{\text{categorie 2}} = 49,00 + 0,2557 \times (7.400,00 - S) + 0,0600 \times (W - 12.990,00); \text{ (categorie sociale maribel)}$$

$$R_{\text{categorie 3 met loonmatiging}} = 0,1280 \times (9.450,00 - S); \text{ (categorie erkende beschutte werkplaats, werknemers met loonmatiging)}$$

$$R_{\text{categorie 3 zonder loonmatiging}} = 260,00 + 0,1785 \times (8.850,00 - S). \text{ (categorie erkende beschutte werkplaats, werknemers zonder loonmatiging)}$$

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Doelgroepvermindering -- algemene bepalingen en berekeningsformule

Wat?

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

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

Berekening en forfaits

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

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

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

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

- G_1 : 1.000,00 EUR,
- G_2 : 400,00 EUR,
- G_3 : niet meer van toepassing,
- G_4 : 600,00 EUR,
- G_5 : niet meer van toepassing,
- G_6 : 1.150,00 EUR,
- G_7 : het saldo van de verschuldigde basisbijdragen na de eventuele sociale maribel aftrek en na toepassing van de structurele vermindering,
- G_8 : 1.500,00 EUR,
- G_9 : 800,00 EUR,
- G_{10} : 500,00 EUR,
- G_{11} : 770,00 EUR,
- G_{12} : 726,50 EUR,
- G_{13} : het saldo van de verschuldigde basisbijdragen, verminderd met de loonmatigingsbijdrage (DmfAPPL),
- G_{14} : 1.550,00 EUR,
- G_{15} : 1.050,00 EUR,
- G_{16} : 450,00 EUR

Regionalisering

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

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

De zone 'identificatienummer van de lokale eenheid' op het niveau van de tewerkstellingslijn speelt een essentiële rol in het bepalen van de toepasselijke verminderingen. Elk gewest financiert de doelgroepverminderingen die op zijn grondgebied toegekend worden. De RSZ legt iedere doelgroepvermindering die toegekend wordt, ten laste van het Gewest op basis van de plaats van de tewerkstelling van de werknemer die geniet van de doelgroepvermindering. Een doelgroepvermindering wordt geweigerd als het vestigingseenheidsnummer niet gekend is in de Kruispuntbank van Ondernemingen voor het kwartaal waarin de

doelgroepvermindering gevraagd wordt, of als er geen geldig of correct vestigingseenheidsnummer (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/workerrecord_occupationrecords/occupationrecord.html#h22) vermeld wordt in de DmfA / DmfAPPL.

Voor volgende doelgroepen bestaan federale doelgroepmaatregelen:

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

Voor volgende doelgroepen bestaan geregionaliseerde doelgroepmaatregelen

- Oudere werknemers
- Oudere werknemers - Brussel
- Oudere werknemers - Vlaanderen
- Oudere werknemers - Wallonië
- Langdurig werkzoekenden - algemene categorie
- Langdurig werkzoekenden - doorstromingsprogramma's
- Langdurig werkzoekenden - SINE
- Werknemers artikel 60, § 7, van de wet van 8 juli 1976 (OCMW's)
- Jonge werknemers
- Jonge werknemers - Vlaanderen
- Mentors
- Herstructurering
- Gesubsidieerde contractuelen
- Huispersoneel
- Kinderopvang
- Kunstenaars

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

Langdurig werkzoekenden - algemene categorie

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

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

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

Betrokken werkgevers

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

Zijn evenwel uitgesloten:

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

Komen voor de overheidssector wel in aanmerking:

- de openbare kredietinstellingen;
- de autonome overheidsbedrijven;
- de openbare maatschappijen voor personenvervoer;
- de openbare instellingen voor het personeel dat zij in dienst nemen als uitzendkrachten, om het ter beschikking te stellen van gebruikers met het oog op het uitvoeren van een tijdelijke arbeid, overeenkomstig de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;

- de onderwijsinstellingen voor hun contractueel onderhouds-, administratief - of ondersteunend personeel;
- de polders en wateringen alsook de kerkfabrieken
- de gemeenten;
- de intercommunales;
- de aan de gemeenten ondergeschikte openbare instellingen (o.a. de autonome gemeentebedrijven, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de verenigingen van openbare centra voor maatschappelijk welzijn);
- de lokale politiezones;
- de hulpverleningszones;
- de provincies;
- de aan de provincies ondergeschikte openbare instellingen (o.a. de autonome provinciebedrijven).

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

Betrokken werknemers

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

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

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

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

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

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

- de werknemer die van het voordeel van de vrijstelling werd uitgesloten door een beslissing van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, genomen op basis van een rapport van de inspectiediensten van de Inspectie van de Sociale Wetten, de Sociale Inspectie, de RVA of de RSZ, indien na klacht werd vastgesteld dat de werknemer werd aangenomen ter vervanging en in eenzelfde functie van een ontslagen werknemer met als hoofdzakelijk doel de voordelen van dit koninklijk besluit te verkrijgen;
- de werknemers die worden aangeworven vanaf het ogenblik dat zij zich in een statutaire toestand bevinden;
- de werknemers die worden aangeworven als leden van het academisch en wetenschappelijk personeel door de instellingen van universitair onderwijs of als leden van het onderwijzend personeel in de andere onderwijsinstellingen;
- de werknemers die in dienst worden genomen in het kader van een doorstromingsprogramma in toepassing van het koninklijke besluit van 9 juni 1997 betreffende de doorstromingsprogramma's;
- voor **Vlaanderen**: de werknemer die vóór 1 januari 2016 bij de werkgever tewerkgesteld was als gesubsidieerde contractueel;
- voor **Vlaanderen**: de werknemer die de werkgever opnieuw in dienst neemt binnen een periode van 12 maanden na beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst waarvoor hij de voordelen gesubsidieerde contractueel genoten heeft.

Vlaams Gewest:

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

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

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf **1 juli 2017** kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in **Wallonië** niet langer de

'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden - algemene categorie' toegepast worden.

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

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

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

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

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan volgende verminderingen genieten:

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

(¹) maand van indienstneming niet meegeteld

(²) kwartaal van indienstneming meegeteld

(³) activa voor de indienstname van preventie- en veiligheidspersoneel (stadswachten) bij de gemeenten

De op de werkkaart vermelde codes zijn specifiek voor de RVA en bepalen onder andere of de betrokken werknemer recht heeft op een werkuitkering. In de tabel vindt u de overeenkomstige RSZ-verminderingcode terug. De RSZ-verminderingcodes houden geen rekening met het recht op een eventuele werkuitkering. Een aantal RVA-codes zijn enkel toepasselijk op werknemers, tewerkgesteld bij werkgevers die hun aangifte doen via een Dmfa voor provinciale en plaatselijke besturen.

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

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

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

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

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

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

Activa preventie en veiligheidsbeleid (PVP)

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

Los van de doelgroepvermindering wordt vanaf **1 januari 2018** door de **Minister van Binnenlandse Zaken** een **financiële toelage** toegekend aan de gemeenten als bijkomende tussenkomst in de kosten die voortvloeien uit de activering van de gemeenschapswachten in het kader van de strategische veiligheids- en preventieplannen. De regio's waar de doelgroepvermindering niet geschrapt werd, bepalen in hoeverre deze toelage interageert met de doelgroepvermindering.

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 werkingsmiddelen ter beschikking van de werknemer.
- De werknemer bezit minstens een diploma of getuigschrift van het lager secundair onderwijs.
- De werknemer legt een bewijs van goed zedelijk gedrag voor.
- Er wordt geen statutair of contractueel personeelslid vervangen, tenzij de contractuele werknemer aangeworven was in het kader van het lokaal veiligheids- en preventiebeleid.

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

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

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

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

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

Vanaf **1 januari 2018** kan de werkgever voor werknemers die in dienst treden voor een tewerkstelling in het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest** niet langer de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden in het activaplan preventie en veiligheid' genieten.

Er zijn **geen overgangsmaatregelen**.

Duitstalige Gemeenschap:

Vanaf **1 januari 2018** kan de werkgever voor werknemers die in dienst treden voor een tewerkstelling in het **Duitstalige landsgedeelte** niet langer de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden in het activaplan preventie en veiligheid' genieten.

Er zijn **geen overgangsmaatregelen**.

Te vervullen formaliteiten

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

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

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

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

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

De werkkaart heeft als geldigheidsdatum:

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

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

De geldigheid van de werkkaart is verlengbaar met periodes van telkens zes maanden voor zover de werkzoekende 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.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf **1 januari 2018** levert de FOREM geen werkaarten meer af voor werknemer uit het **Waals Gewest**.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest :

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

Vlaams Gewest :

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

Langdurig werkzoekenden - de doorstromingsprogramma's

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

Betrokken werkgevers

Het betreft

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

Vlaams Gewest:

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

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

Duitstalige Gemeenschap:

Vanaf **1 oktober 2016** wordt het systeem van doorstromingsprogramma's opgeheven voor de **Duitstalige Gemeenschap**.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

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

Als **overgangsmaatregel** kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 juli 2017, voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, gedurende het doorstromingsprogramma van de vermindering blijven genieten. De overgangsmaatregel geldt ook voor de werknemers in dienst genomen na 30 juni 2017 als de beslissing tot toekenning of vernieuwing van het doorstromingsprogramma genomen werd vóór 1 juli 2017 ofwel na 30 juni 2017 maar enkel in het geval de initiële aanvraag aan de bevoegde administratie werd overgemaakt vóór 1 juli 2017.

Er zijn **specifieke verminderingcodes** voor deze overgangsmaatregelen.

Betrokken werknemers

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

Volgende categorieën komen in aanmerking:

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

geniet;

- 2° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
 - minder dan 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
 - ten minste 24 maanden zonder onderbreking een werkloosheidsuitkering geniet;
- 3° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
 - minstens 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
 - ten minste 12 maanden zonder onderbreking een wachtuitkering (inschakelingsuitkering) geniet;
- 4° hij die op de dag van indienstneming volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en
 - minstens 45 jaar oud is op datum van indienstneming en
 - ten minste 24 maanden zonder onderbreking een werkloosheidsuitkering geniet.

Dezelfde categorieën van gerechtigden op maatschappelijke integratie en van rechthebbenden op financiële maatschappelijke hulp tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma, komen in aanmerking.

Volgende werknemers komen niet in aanmerking voor de vermindering :

- de werknemer die van het voordeel van de vrijstelling uitgesloten werd door een beslissing van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, genomen op basis van een rapport van de inspectiediensten van de Inspectie van de Sociale Wetten, de Sociale Inspectie, de RVA of de RSZ, indien na klacht werd vastgesteld dat de werknemer werd aangenomen ter vervanging en in eenzelfde functie van een ontslagen werknemer met als hoofdzakelijk doel de voordelen van dit koninklijk besluit te verkrijgen;
- de werknemers die worden aangeworven vanaf het ogenblik dat zij zich in een statutaire toestand bevinden;

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan volgende verminderingen genieten voor de werknemer van:

- categorie 1°: G₁ gedurende het kwartaal van indienstneming en de 4 daarop volgende kwartalen en vervolgens G₂ gedurende 4 kwartalen;
- categorie 2°: G₁ gedurende het kwartaal van indienstneming en de 8 daarop volgende kwartalen;
- categorie 3°: G₁ gedurende het kwartaal van indienstneming en de 4 daarop volgende kwartalen en vervolgens G₂ gedurende 8 kwartalen;
- categorie 4°: G₁ gedurende het kwartaal van indienstneming en de 12 daarop volgende kwartalen.

Te vervullen formaliteiten

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

 **Bijkomende informatie DmfAPPL - Aangifte van de verminderingen 'langdurig werkzoekenden doorstromingsprogramma'**

In de DmfAPPL kunnen de werknemers, tewerkgesteld in het kader van een doorstromingsprogramma, aangegeven worden met de werknemerskengetallen :

- **101** type 0 voor de gewone handarbeiders
- **104** type 0 voor de mindervaliden, tewerkgesteld in een beschutte werkplaats
- **201** type 0 voor de gewone bedienden
- **204** type 0 voor de mindervaliden, tewerkgesteld in een beschutte werkplaats.

Een specifieke doelgroepvermindering moet aangegeven worden op het niveau van de tewerkstelling met volgende gegevens

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Datum begin recht	Bedrag vermindering	
werknemer jonger dan 45 jaar ¹ (12 maanden) of werknemer jonger dan 25 jaar ¹ en laaggeschoold (9 maanden)	G1 (1000€)	kwartaal van aanwerving + 4 kwartalen	3220	/	/	optioneel	
	G2 (400€)	4 volgende kwartalen					
werknemer jonger dan 45 jaar ¹ (24 maanden)	G1 (1000€)	kwartaal van aanwerving + 8 kwartalen	3221	/	/	optioneel	
werknemer minstens 45 jaar ¹ (12 maanden)	G1 (1000€)	kwartaal van aanwerving + 4 kwartalen	3230	/	/	optioneel	
	G2 (400€)	8 volgende kwartalen					
werknemer minstens 45 jaar ¹ (24 maanden)	G1 (1000€)	kwartaal van aanwerving + 12 kwartalen	3231	/	/	optioneel	

¹ leeftijd op de dag van de aanwerving

In de DmfAPPL worden de verminderingen 3220, 3221, 3230 en 3231 automatisch berekend als ze worden geactiveerd.

Waals Gewest

Voor de werknemers aangeworven **vanaf 1 juli 2017** in een vestigingseenheid van het Waals Gewest mag de doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden in een doorstromingsprogramma **niet meer toegepast** worden.

De lopende verminderingen blijven van toepassing tot het einde van hun termijn.

De te vermelden codes in DmfAPPL werden gewijzigd vanaf de aangiften voor 3/2017.

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Datum begin recht	Bedrag vermindering
werknemer jonger dan 45 jaar ¹ (12 maanden) of werknemer jonger dan 25 jaar ¹ en laaggeschoold (9 maanden)	G1 (1000€)	kwartaal van aanwerving + 4 kwartalen	8009	/	/	optioneel
	G2 (400€)	4 volgende kwartalen				
werknemer jonger dan 45 jaar ¹ (24 maanden)	G1 (1000€)	kwartaal van aanwerving + 8 kwartalen	8010	/	/	optioneel
werknemer mintens 45 jaar ¹ (12 maanden)	G1 (1000€)	kwartaal van aanwerving + 4 kwartalen	8011	/	/	optioneel
	G2 (400€)	8 volgende kwartalen				
werknemer minstens 45 jaar ¹ (24 maanden)	G1 (1000€)	kwartaal van aanwerving + 12 kwartalen	8012	/	/	optioneel

¹ leeftijd op de dag van de aanwerving

In de DmfAPPL worden de verminderingen 8009, 8010, 8011 en 8012 automatisch berekend als ze worden aangeduid.

Integratie-uitkering

De integratie-uitkering van de RVA maakt deel uit van het brutoloon van de werknemer in een doorstromingsprogramma en is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen. De integratie-uitkering wordt in de DmfAPPL aangegeven met de **looncode 150** en de rest van het brutoloon wordt aangegeven met de looncode 101.

Langdurig werkzoekenden - de sociale inschakelingseconomie

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

Betrokken werkgevers

Het betreft de werkgevers bedoeld in artikel 1, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 ter uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, betreffende de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen. Tot 31 december 2014 werd aan werkgevers die in aanmerking kwamen een attest afgeleverd door de Directeur-generaal van de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO). Vanaf 1 januari 2015 worden deze attesten toegekend door het bevoegde Gewest.

Het gaat o.a. over volgende, als dusdang erkende, werkgevers:

- beschutte en sociale werkplaatsen
- inschakelbedrijven
- sociale huisvesting en sociale verhuurkantoren
- vennootschappen met een sociaal oogmerk
- OCMW's
- plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen

- plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van werkgelegenheid
- werkgevers die nabijheidsdiensten organiseren
- werkgevers die lokale diensteneconomie-initiatieven inrichten

Betrokken werknemers

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

Volgende categorieën komen in aanmerking:

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

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

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

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

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

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

Bedrag van de vermindering

Naast een tussenkomst in de loonkost van de werknemer via een herinschakelingsuitkering van de RVA of een financiële tussenkomst van het OCMW, kan de werkgever volgende verminderingen genieten voor de werknemer van

- categorie 1° en 4°: G_1 gedurende het kwartaal van indienstneming en de 10 daarop volgende kwartalen (wanneer de bevoegde regionale dienst voor arbeidsbemiddeling na afloop van de 10 kwartalen oordeelt dat de werknemer nog altijd niet geschikt is om zich te integreren in de gewone arbeidsmarkt, kan de duur van de doelgroepvermindering verlengd worden met een nieuwe periode van maximum 10 kwartalen);
- categorie 2° en 5°: G_1 gedurende het kwartaal van indienstneming en de 20 daarop volgende kwartalen (wanneer de bevoegde regionale dienst voor arbeidsbemiddeling na afloop van de 20 kwartalen oordeelt dat de werknemer nog altijd niet geschikt is om zich te integreren in de gewone arbeidsmarkt, kan de duur van de doelgroepvermindering verlengd worden met een nieuwe periode van maximum 20 kwartalen);
- categorie 3° en 6°: G_1 gedurende het kwartaal van indienstneming en de daarop volgende kwartalen.

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

Te vervullen formaliteiten

De werkgever moet voorafgaandelijk een attest verkrijgen dat bewijst dat hij onder het toepassingsgebied van deze maatregel valt. Tot 31 december 2014 werd dit attest afgeleverd door de Directeur-generaal van de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO). Vanaf 1 januari 2015 worden deze attesten toegekend door het bevoegde Gewest.

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

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

Bijkomende informatie DmfAPPL - aangifte van de verminderingen voor langdurig werkzoekenden SINE

In de DmfAPPL worden de werknemers die tewerkgesteld worden in het kader van de sociale inschakelingseconomie aangegeven met de **werknemerskengetallen** :

- **101** type 0 voor de gewone handarbeiders
- **104** type 0 voor de mindervaliden, tewerkgesteld in een beschutte werkplaats
- **201** type 0 voor de gewone bedienden
- **204** type 0 voor de mindervaliden, tewerkgesteld in een beschutte werkplaats.

Een specifieke doelgroepvermindering moet aangegeven worden op het niveau van de tewerkstelling met volgende gegevens

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Datum begin recht	Bedrag vermindering	Werkkaart
aanvang vóór 1.1.2004	G1 (1000€)	Alle betrokken kwartalen	1142	/	/	optioneel	/
jonger dan 45 jaar 312 dagen (18 maanden) of 156 dagen (9 maanden)	G1 (1000€)	kwartaal van aanwerving + 10 volgende kwartalen ¹	3240	/	/	optioneel	/
jonger dan 45 jaar 624 dagen (36 maanden) of 312 dagen (18 maanden)	G1 (1000€)	kwartaal van aanwerving + 20 volgende kwartalen ²	3241	/	/	optioneel	/
minstens 45 jaar 156 dagen (9 maanden)	G1 (1000€)	Alle betrokken kwartalen	3250	/	/	optioneel	/

¹ Verlenging mogelijk met nieuwe periode van maximum 10 kwartalen

² Verlenging mogelijk met nieuwe periode van maximum 20 kwartalen

In de DmfAPPL worden de verminderingen 1142, 3240, 3241 en 3250 automatisch berekend als ze worden aangeduid.

Herinschakelingsuitkering

De herinschakelingsuitkering van de RVA of het bevoegde Gewest en de financiële tegemoetkoming van het OCMW maken deel uit van het brutoloon van de SINE-werknemer en zijn onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen. De herinschakelingsuitkering of de financiële tegemoetkoming wordt in de DmfAPPL aangegeven met de **looncode 150** en de rest van het brutoloon wordt aangegeven met de looncode 101.

Doelgroepvermindering werknemers artikel 60, § 7 van de OCMW-wet van 8 juli 1976 (enkel DmfAPPL)

Dit hoofdstuk betreft een tewerkstelling via het OCMW in toepassing van **art. 60, §7** van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976, om iemand in te schakelen in het stelsel van de sociale zekerheid en in het arbeidsproces. 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.

Betrokken werkgevers

Enkel OCMW's vallen onder de toepassing van deze maatregel. Het centrum kan de persoon in zijn eigen diensten tewerkstellen of ter beschikking stellen van een derde werkgever.

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

- een gemeente (deze waartoe het OCMW behoort of een andere);
- een VZW of een intercommunale met een sociaal, cultureel of ecologisch doel;
- een ander OCMW;

- een vennootschap met een sociaal oogmerk;
- een OCMW-vereniging;
- een openbaar ziekenhuis;
- een andere partner (bv. privé-onderneming) die met het OCMW een overeenkomst heeft gesloten.

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

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

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

Betrokken werknemers

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

- de personen die gerechtigd zijn op een leefloon in de zin van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie (= personen die de Belgische nationaliteit bezitten evenals 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 gesco's;
- de IBF- werknemers;
- de asielaanvragers.

Vlaams Gewest:

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

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

Bedrag van de vermindering

Het OCMW heeft recht op een doelgroepvermindering **G7** gedurende de volledige duur van de tewerkstelling. Gezien deze vermindering alle patronale basisbijdragen vrijstelt, mag ze ook worden toegepast wanneer er geen bezoldigde dagen zijn tijdens het kwartaal, maar b.v. alleen een eindejaarspremie wordt betaald.

Te vervullen formaliteiten

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

- de juiste verminderingcode aanduiden in de DmfAPPL. ;
- het bewijs ter beschikking houden dat deze werknemer in dienst werd genomen onder de voor-waarden vermeld in artikel 33 van de wet van 22 december 1995.

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.

Bijkomende informatie DmfAPPL - Aangifte van tewerkstelling artikel 60, §7 van de OCMW-wet

In de DmfAPPL worden de werknemers die een OCMW tewerkstelt in het kader van artikel 60, §7 van de OCMW-wet, aangegeven in het blok 90012 "werknemerslijn" met specifieke werknemerskengetallen :

- **121** type 0 voor de handarbeiders
- **221** type 0 voor de bedienden

Een specifieke doelgroepvermindering moet aangegeven worden op niveau van de tewerkstelling met volgende gegevens :

Vermindering	Forfait/Bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Doelgroepvermindering werknemers artikel 60, §7 van de OCMW-wet	G7 (saldo van de basisbijdragen)	volledige duur van de tewerkstelling	4500	/	optioneel

Voor de doelgroepvermindering 'OCMW-werknemers artikel 60, §7' worden er geen minimale prestaties opgelegd.

De vermindering Sociale Maribel wordt nooit toegepast voor de werknemers, tewerkgesteld op basis van artikel 60, §7 van de OCMW-wet.

In de DmfAPPL wordt de vermindering 4500 automatisch berekend als ze wordt geactiveerd.

Vlaams Gewest

Voor de werknemers aangeworven **vanaf 1 januari 2017** in een vestigingseenheid van het Vlaams Gewest mag de doelgroepvermindering 'OCMW-werknemers artikel 60, §7' niet meer toegepast worden.

De lopende verminderingen blijven van toepassing tot het einde van hun termijn en **ten laatste tot 31 december 2018**.

De te vermelden code in DmfAPPL werd gewijzigd vanaf de aangifte voor 1/2017.

Vermindering	Forfait/Bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Doelgroepvermindering werknemers artikel 60, §7 van de OCMW-wet	G7 (saldo van de basisbijdragen)	volledige duur van de tewerkstelling	6050	/	optioneel

Voor de doelgroepvermindering 'OCMW-werknemers artikel 60, §7' worden er geen minimale prestaties opgelegd.

De vermindering Sociale Maribel wordt nooit toegepast voor de werknemers, tewerkgesteld op basis van artikel 60, §7 van de OCMW-wet.

In de DmfAPPL wordt de vermindering 6050 automatisch berekend als ze wordt aangeduid.

Jonge werknemers

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

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

Betrokken werkgevers

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

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

Betrokken werknemers

Doelgroepvermindering jonge werknemers - middengeschoolden, laaggeschoolden en erg laaggeschoolden.

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

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

- I. een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst;
- II. een combinatie van een deeltijdse arbeidsovereenkomst (minstens halftijds) en een door de jongere gevolgde opleiding, met ingang van de dag waarop de jongere begint met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- III. een overeenkomst in het kader van een alternerende opleiding voor leerlingen alternerend leren en elke andere vorm van opleidings- of inschakelingsovereenkomst door de Koning bepaald.

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

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

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

Doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen.

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

Vlaanderen:

Vanaf **1 juli 2016** kan voor werknemers die tewerkgesteld worden in **Vlaanderen** niet langer de 'doelgroepvermindering jonge werknemers' toegepast worden maar wel de 'doelgroepvermindering jonge werknemers - Vlaanderen'. Er zijn overgangsmaatregelen voorzien voor de jongeren die vóór die datum reeds indienst zijn.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

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

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

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

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

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

Bedrag van de vermindering

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

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

Voor de jongeren, in dienst genomen met een startbaanovereenkomst vanaf 1 januari 2013, gelden volgende forfaits voor zolang hij in dienst is met een startbaanovereenkomst (de vermindering eindigt dus in elk geval in het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt):

- Voor elke **middengeschoolde jongere**:
 - **G₁** voor het kwartaal van indienstneming en de 3 daarop volgende kwartalen
 - **G₂** gedurende de 8 daarop volgende kwartalen. Voor deze jongeren geldt, behalve als ze gehandicapt zijn, een bijkomend criterium dat ze werkzoekend moeten zijn geweest gedurende minstens 156 dagen gerekend in een 6-dagenstelsel tijdens de maand van indienstneming en de 9 daaraan voorafgaande kalendermaanden.
- Voor elke **laaggeschoolde jongere**:
 - **G₈** voor het kwartaal van indienstneming en de 7 daarop volgende kwartalen
 - **G₂** gedurende de 4 daarop volgende kwartalen.
- Voor elke **erg laaggeschoolde jongere**:
 - **G₈** voor het kwartaal van indienstneming en de 11 daarop volgende kwartalen
 - **G₂** gedurende de 4 daarop volgende kwartalen.
- Voor elke gehandicapte of van buitenlandse afkomst zijnde, **laaggeschoolde jongere**
 - **G₈** voor het kwartaal van indienstneming en de 11 daarop volgende kwartalen
 - **G₂** voor de 4 daarop volgende kwartalen.

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

De vermindering voor middengeschoolde jongeren, kan dus enkel worden toegepast voor jongeren die bij de werkgever voor het eerst in dienst genomen worden vanaf het 1^{ste} kwartaal van 2013.

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

- Voor elke **laaggeschoolde jongere** die hij in dienst neemt met een startbaanovereenkomst:
 - **G₁** voor het kwartaal van indienstneming en de 7 daarop volgende kwartalen
 - **G₂** voor de daaropvolgende kwartalen, en dit voor zolang hij in dienst is met een startbaanovereenkomst (de vermindering eindigt dus in elk geval in het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt).
- Voor elke **erg laaggeschoolde jongere** die hij in dienst neemt met een startbaanovereenkomst
 - **G₁** voor het kwartaal van indienstneming en de 15 daarop volgende kwartalen
 - **G₂** voor de daaropvolgende kwartalen, en dit voor zolang hij in dienst is met een startbaanovereenkomst (de vermindering eindigt dus in elk geval in het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt).
- Voor elke **gehandicapte** of van **buitenlandse afkomst** zijnde, **laaggeschoolde jongere**
 - **G₁** die hij in dienst neemt met een startbaanovereenkomst voor het kwartaal van indienstneming en de 15 daarop volgende kwartalen
 - **G₂** voor de daaropvolgende kwartalen, en dit voor zolang hij in dienst is met een startbaanovereenkomst (de vermindering eindigt dus in elk geval in het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt).

De RVA attesteert tot welke categorie de jongere behoort.

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

Bedrag doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen.

Een forfaitair verminderingsbedrag **G₁** wordt toegekend aan de werkgever voor elke jongere die hij in dienst neemt tot en met het 4^{de} kwartaal van het kalenderjaar dat zijn werknemer 18 wordt. Het betreft dus zowel jongeren aangeworven met als zonder startbaanovereenkomst en ongeacht of zij verbonden zijn met een leerovereenkomst of een arbeidsovereenkomst.

Te vervullen formaliteiten

Doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen.

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

Doelgroepvermindering jonge werknemers - middengespoolden, laaggespoolden en erg laaggespoolden.

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

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

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf **1 januari 2018** levert de FOREM geen werkkaarten meer af voor jongeren uit het **Waals Gewest**.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

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

Vlaams Gewest:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Daarnaast duidt de werkgever de overeenkomstige doelgroepvermindering aan.

Bijkomende informatie DmfAPPL - Aangifte van verminderings voor jonge werknemers

De regionale doelgroepverminderingen voor jonge werknemers kunnen variëren volgens de vestigingseenheid waar de werknemer wordt tewerkgesteld of waar hij van afhangt.

Ze worden aangegeven in het blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende vermeldingen:

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Voor de werknemers aangeworven **vanaf 1/10/2017** in een vestigingseenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest mag de doelgroepvermindering voor jonge werknemers niet meer toegepast worden.

De lopende verminderingen blijven van toepassing tot het einde van hun termijn en **ten laatste tot 31/12/2018**.

! De te vermelden codes in DmfAPPL werden gewijzigd vanaf de aangiften voor 4/2017.

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Datum begin recht ¹	Bedrag van de vermindering	Maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid (zone 00052)	Werkkaart afgeleverd door
Jongere tot 31/12 van het jaar waarin hij 18 wordt	G1 (1000€)	Alle betrokken kwartalen ²	7033	/	/	optioneel	neen	/
Indiensttreding vanaf 1/1/2013 en voor 1/7/2017								
Jongere met startbaanovereenkomst en laaggeschoold	G8 (1500€)	Kwartaal van aanwerving + 7 volgende kwartalen ²	7030	/	ja	optioneel	ja	RVA / FOREM/ ACTIRIS
	G2 (400€)	4 volgende kwartalen ²						
Jongeren met startbaanovereenkomst en zeer laaggeschoold of gehandicapte of van buitenlandse afkomst laaggeschoolde jongere met startbaanovereenkomst	G8 (1500€)	Kwartaal van aanwerving + 11 volgende kwartalen ²	7031	/	ja	optioneel	ja	RVA / FOREM/ ACTIRIS
	G2 (400€)	4 volgende kwartalen ²						
Jongere met startbaanovereenkomst en middengeschoold	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving + 3 volgende kwartalen ²	7032	/	ja	optioneel	ja	RVA / FOREM/ ACTIRIS
	G2 (400€)	8 volgende kwartalen ²						
Indiensttreding voor 1/1/2013								
Jongere met startbaanovereenkomst en laaggeschoold	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving + 7 volgende kwartalen ²	7030	/	ja	optioneel	ja	RVA
	G2 (400€)	Volgende kwartalen tot en met kwartaal van 26 jaar ²						
Jongeren met startbaanovereenkomst en zeer laaggeschoold of gehandicapte of van buitenlandse afkomst laaggeschoolde	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving + 15 volgende kwartalen ²	7031	/	ja	optioneel	ja	RVA

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Datum begin recht ¹	Bedrag van de vermindering	Maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid (zone 00052)	Werkkaart afgeleverd door
jongere met startbaanovereenkomst	G2 (400€)	Volgende kwartalen tot en met kwartaal van 26 jaar ²						

¹ De datum begin recht is de allereerste datum van aanwerving bij de werkgever, zelfs voor 18 jaar.

² Altijd beperkt tot het kwartaal van 26 jaar inbegrepen ten laatste tot 4/2018

In de DmfAPPL worden de verminderingen 7030, 7031, 7032 en 7033 automatisch berekend als ze worden aangeduid.

Waals Gewest zonder de Duitstalige Gemeenschap

Voor de werknemers aangeworven **vanaf 1/7/2017** in een vestigingseenheid in het Waals Gewest (buiten Duitstalige Gemeenschap) mag de doelgroepvermindering voor jonge werknemers niet meer toegepast worden.

De lopende verminderingen blijven van toepassing tot het einde van hun termijn en **ten laatste tot 30/06/2020**.

! De te vermelden codes in DmfAPPL werden gewijzigd vanaf de aangiften voor 3/2017.

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Datum begin recht ¹	Bedrag van de vermindering	Maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid (zone 00052)	Werkkaart afgeleverd door
Jongere tot 31/12 van het jaar waarin hij 18 wordt	G1 (1000€)	Alle betrokken kwartalen ²	8033	/	/	optioneel	neen	/
Indiensttreding vanaf 1/1/2013 en voor 1/7/2017								
Jongere met startbaanovereenkomst en laaggeschoold	G8 (1500€)	Kwartaal van aanwerving + 7 volgende kwartalen ²	8030	/	ja	optioneel	ja	RVA / FOREM/ ACTIRIS
	G2 (400€)	4 volgende kwartalen ²						
Jongeren met startbaanovereenkomst en zeer laaggeschoold of gehandicapte of van buitenlandse afkomst laaggeschoolde jongere met startbaanovereenkomst	G8 (1500€)	Kwartaal van aanwerving + 11 volgende kwartalen ²	8031	/	ja	optioneel	ja	RVA / FOREM/ ACTIRIS
	G2 (400€)	4 volgende kwartalen ²						
Jongere met startbaanovereenkomst en middengeschoold	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving + 3 volgende kwartalen ²	8032	/	ja	optioneel	ja	RVA / FOREM/ ACTIRIS
	G2 (400€)	8 volgende kwartalen ²						
Indiensttreding voor 1/1/2013								
Jongere met startbaanovereenkomst en laaggeschoold	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving + 7 volgende kwartalen ²	8030	/	ja	optioneel	ja	RVA
	G2 (400€)	Volgende kwartalen tot en met kwartaal van 26 jaar ²						
Jongeren met startbaanovereenkomst en zeer laaggeschoold of gehandicapte of van buitenlandse afkomst laaggeschoolde	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving + 15 volgende kwartalen ²	8031	/	ja	optioneel	ja	RVA

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Datum begin recht ¹	Bedrag van de vermindering	Maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid (zone 00052)	Werkkaart afgeleverd door
jongere met startbaanovereenkomst	G2 (400€)	Volgende kwartalen tot en met kwartaal van 26 jaar ²						

¹ De datum begin recht is de allereerste datum van aanwerving bij de werkgever, zelfs voor 18 jaar.

² Altijd beperkt tot het kwartaal van 26 jaar inbegrepen ten laaste tot 2/2020

In de DmfAPPL worden de verminderings 8030, 8031, 8032 en 8033 automatisch berekend als ze worden aangeduid.

Duitstalige Gemeenschap

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Datum begin recht ¹	Bedrag van de vermindering	Maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid (zone 00052)	Werkkaart afgeleverd door
Jongere tot 31/12 van het jaar waarin hij 18 wordt	G1 (1000€)	Alle betrokken kwartalen	3430	/	/	optioneel	neen	/
In dienst vanaf 1/1/2013								
Jongere met startbaanovereenkomst en laaggeschoold	G8 (1500€)	Kwartaal van aanwerving + 7 volgende kwartalen ²	3410	/	ja	optioneel	ja	RVA / FOREM/ ACTIRIS
	G2 (400€)	4 volgende kwartalen ²						
Jongeren met startbaanovereenkomst en zeer laaggeschoold of gehandicapte of van buitenlandse afkomst laaggeschoolde jongere met startbaanovereenkomst	G8 (1500€)	Kwartaal van aanwerving + 11 volgende kwartalen ²	3411	/	ja	optioneel	ja	RVA / FOREM/ ACTIRIS
	G2 (400€)	4 volgende kwartalen ²						
Jongere met startbaanovereenkomst en middengeschoold	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving + 3 volgende kwartalen ²	3412	/	ja	optioneel	ja	RVA / FOREM/ ACTIRIS
	G2 (400€)	8 volgende kwartalen ²						
In dienst voor 1/1/2013								
Jongere met startbaanovereenkomst en laaggeschoold	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving+ 7 volgende kwartalen ²	3410	/	ja	optioneel	ja	RVA
	G2 (400€)	Volgende kwartalen tot en met kwartaal van 26 jaar						
Jongeren met startbaanovereenkomst en zeer laaggeschoold of gehandicapte of van buitenlandse afkomst laaggeschoolde	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving + 15 volgende kwartalen ²	3411	/	ja	optioneel	ja	RVA

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Datum begin recht ¹	Bedrag van de vermindering	Maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid (zone 00052)	Werkkaart afgeleverd door
jongere met startbaanovereenkomst	G2 (400€)	Volgende kwartalen tot en met kwartaal van 26 jaar						

¹ De datum begin recht is de allereerste datum van aanwerving bij de werkgever, zelfs voor 18 jaar.

² Altijd beperkt tot het kwartaal van 26 jaar inbegrepen

In de DmfAPPL worden de verminderingen 3410, 3411, 3412 en 3430 automatisch berekend als ze worden aangeduid.

Vlaanderen

Vanaf 1 juli 2016 werden specifieke verminderingen ingevoerd voor jonge werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid in Vlaanderen of die er van afhangen. (zie Vermindering jonge werknemers - Vlaanderen).

Loon voor opleiding

De startbaanovereenkomst 'type één' kan bepalen dat de werkgever gedurende de eerste twaalf maanden van de overeenkomst een deel van het loon (maximum 10%) besteedt aan de opleiding van de nieuwe werknemer. Het deel van het loon besteed aan de opleiding wordt in de DmfAPPL aangegeven met de **looncode 160**.

Jonge werknemers - Vlaanderen

Vanaf 1 juli 2016 introduceert Vlaanderen een nieuwe doelgroepvermindering voor jonge werknemers **ter vervanging** van de doelgroepvermindering erg laaggeschoolde, laaggeschoolde en middenschoolde jongeren en jonge werknemers - min 19 jaar. Dit geldt enkel voor de werknemers die **werkzaam zijn in of afhangen van een vestigingseenheid in Vlaanderen**.

Zij bestaat in feite uit 2 afzonderlijke verminderingen:

- - de doelgroepvermindering jonge werknemers – middengeschoolden en laaggeschoolden
- - de doelgroepvermindering jonge werknemers – leerlingen alternerend leren en DBSO-jongeren (deeltijds beroepssecundair onderwijs) met een deeltijdse arbeidsovereenkomst.

Betrokken werkgevers

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

Het is niet langer een verplichting om voor het verkrijgen van de doelgroepvermindering 'jonge werknemers - Vlaanderen' te voldoen aan de startbaanverplichting. De verplichting op zich blijft wel bestaan en de jongeren die in Vlaanderen werken, komen in aanmerking als dusdanig. In de andere regio's kan er nog wel een koppeling zijn tussen het verkrijgen van de doelgroepvermindering jongeren en het voldoen aan de startbaanverplichting.

Betrokken werknemers

Doelgroepvermindering leerlingen - alternerende opleidingen en DBSO-jongeren met een deeltijdse

arbeidsovereenkomst

- Voor indienstnames vanaf 1 juli 2016.
- Het gaat om
 - leerlingen alternerend leren zoals bedoeld in art. 1bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969
 - jongeren in het deeltijds beroepssecundair onderwijs die in uitvoering van bepaalde alternerende opleidingen (<http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/jongeren/dbso-jongeren-met-deeltijdse-arbeidsovereenkomst>) verbonden zijn met een deeltijdse arbeidsovereenkomst. Jongeren met een deeltijdse arbeidsovereenkomst tewerkgesteld bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van de sociale maribel, komen niet in aanmerking. Om in aanmerking te komen moet de jongere beschikken over een elektronisch dossier (portfolio (<https://www.vdab.be/mijnloopbaan>)) bij de VDAB op de laatste dag van het kwartaal van indienstname.

Doelgroepvermindering laag- en middengespoold

- Voor indienstnames onder arbeidsovereenkomst vanaf 1 juli 2016.
- Voor jongeren die op het einde van het kwartaal van indienstname jonger zijn dan 25 jaar.
- **Laaggeschoolde jongeren** mogen geen diploma of getuigschrift secundair onderwijs, 2^{de} leerjaar 3^{de} graad, of gelijkwaardig hebben. Een vollediger overzicht (<https://www.werk.be/faq-categorie/doelgroepverminderingen>) bevindt zich op de website van WSE Vlaanderen. De VDAB attesteert en bepaalt wie in aanmerking komt. Via een elektronische flux geeft de VDAB het studieniveau door aan de RSZ.
- **Middengespooldde jongeren** mogen hoogstens een diploma of getuigschrift secundair onderwijs, 2^{de} leerjaar 3^{de} graad, of gelijkwaardig hebben. Wanneer voorzien is dat de jongere binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van zijn indiensttreiding een diploma Hoger Onderwijs behaalt, komt hij niet in aanmerking. De VDAB attesteert en bepaalt wie in aanmerking komt. Via een elektronische flux geeft de VDAB het studieniveau door aan de RSZ.
- Om in aanmerking te komen moet de jongere beschikken over een elektronisch dossier (portfolio (<https://www.vdab.be/mijnloopbaan>)) bij de VDAB op de laatste dag van het kwartaal van indienstname; indien de jongere hierover niet beschikt voor het kwartaal van indienstname en de daarop volgende kwartalen, wordt het overeenkomstig aantal kwartalen in mindering gebracht (flux VDAB).
- Het refertekwartaloön moet lager zijn dan 7.500,00 EUR voor de eerste 4 kwartalen en lager dan 8.100,00 EUR voor de volgende 4 kwartalen.

Bedrag van de vermindering

Doelgroepvermindering leerlingen - alternerende opleidingen en DBSO-jongeren met een deeltijdse arbeidsovereenkomst

- De jongere opent gedurende zijn tewerkstelling in het systeem alternerend leren en alternerende opleiding het recht op een vermindering **G₁** (1.000,00 EUR).
- De kwartalen dat deze vermindering genoten wordt, tellen niet mee voor de verminderingperiode laag- en middengespoold.

Doelgroepvermindering laag- en middengespoold

- De laaggeschoolde jongere opent een vermindering **G₆** (1.150,00 EUR) voor het kwartaal van indienstname en de 7 daarop volgende kwartalen.
- De middengespooldde jongere opent een vermindering **G₁** (1.000,00 EUR) voor het kwartaal van indienstname en de 7 daarop volgende kwartalen.
- Bij een hertewerkstelling binnen de 4 kwartalen na de beëindiging van een vorige tewerkstelling wordt de oorspronkelijke tewerkstelling en de hertewerkstelling beschouwd als één tewerkstelling waarbij de telling van het aantal kwartalen doorloopt.

Overgangsmaatregelen

- Verminderingsen voor indienstnames vóór 1 juli 2016 in het systeem erg laag-, laag- en middengespoold en min 19 jaar blijven doorlopen tot uiterlijk 31 december 2018 bij een ononderbroken tewerkstelling.
- Vanaf 1 juli 2016 gelden ook voor de overgangsmaatregelen de nieuwe Vlaamse verminderingcodes en mogen de oude codes niet meer gebruikt worden voor een tewerkstelling in Vlaanderen.
- De overgang van het oude systeem van min 19-jarige jongere naar het systeem van laag- en middengespooldde, wordt als een nieuwe indienstname beschouwd voor de toepassing van de doelgroepvermindering jongere. De nieuwe Vlaamse regels zijn van toepassing (vermindering alternerend leren of opleiding, laag of middengespoold met samenstellen van een portfolio bij de VDAB).
- De aansluitende tewerkstelling bij dezelfde werkgever na een tewerkstelling 1bis alternerend leren vanaf 1 juli 2016 wordt ook beschouwd als een nieuwe indienstname.
- Een hertewerkstelling na 1 juli 2016 bij dezelfde werkgever na een onderbreking is een nieuwe indienstname voor de toepassing van de nieuwe Vlaamse vermindering, ook als dit gebeurt zonder 4 tussenliggende kwartalen.

- Voor de overgangsmaatregelen wordt niet meer gekeken naar de startbaanverplichting.

Te vervullen formaliteiten

- De laag- en middengeschoolde jongere, evenals de DBSO-jongere, moet een elektronisch dossier (portfolio (<https://www.vdab.be/mijnloopbaan>)) bij de VDAB samenstellen.
- Het aanmaken van een elektronisch dossier bij de VDAB is verplicht ongeacht de domicilie van de jongere.
- De startbaanverplichting blijft federaal, dus de gegevens moeten verder in de Dmfa ingevuld worden (zoals 'gehandicapt' of van 'buitenlandse afkomst' zoals gedefinieerd in de desbetreffende wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, art. 23).
- Het voldoen aan de startbaanverplichting is geen vereiste meer voor de Vlaamse doelgroepvermindering, maar kan wel leiden tot een eventuele sanctionering FOD WASO.
- Wanneer de werkgever de doelgroepvermindering jongeren vraagt voor de tewerkstelling in een andere regio, moet nog wel voldaan worden aan de startbaanverplichting over heel België (federaal).
- Voor Vlaanderen zal de RVA niets meer attesteren, wel voor een eventuele tewerkstelling in een andere regio.

Meer info

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

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Aangifte van verminderingen voor jonge werknemers - Vlaanderen

Vlaanderen

Vanaf 3/2016 worden de regionale doelgroepverminderingen voor jonge werknemers tewergesteld in een vestigingseenheid in Vlaanderen of die er van afhangen aangegeven in het blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende vermeldingen:

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Datum begin recht ¹	Bedrag van de vermindering	Maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid (zone 00052)	Attestatie afgeleverd door
Vanaf 1/1/2017								
Jongeren met alternerende opleiding die niet binnen het toepassingsgebied van de Sociale Maribel vallen	G1 (1000€)	Kwartalen betrokken bij de opleiding	6311	/	/	optioneel	neen	VDAB
In dienst vanaf 1/7/2016								
Jongeren laaggeschoold	G6 (1150€)	Kwartaal van aanwerving ² + 7 volgende kwartalen	6300	/	ja	optioneel	ja	VDAB
Jongeren middengeschoold	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving ² + 7 volgende kwartalen	6301	/	ja	optioneel	ja	VDAB
Jongeren leerlingen / alternerende opleiding	G1 (1000€)	Kwartalen betrokken bij de opleiding	6310	/	/	optioneel	ja	/
In dienst voor 1/7/2016								
Jongeren met startbaanovereenkomst en laaggeschoold	G8 (1500€)	Kwartaal van aanwerving+ 7 volgende kwartalen ³	6030	/	ja	optioneel	ja	RVA / FOREM
	G2 (400€)	4 volgende kwartalen ³						
Jongeren met startbaanovereenkomst en zeer laaggeschoold of gehandicapte of van buitenlandse afkomst laaggeschoolde jongere met startbaanovereenkomst	G8 (1500€)	Kwartaal van aanwerving+ 11 volgende kwartalen ³	6031	/	ja	optioneel	ja	RVA/FOREM
	G2 (400€)	4 volgende kwartalen ³						
Jongeren met startbaanovereenkomst en middengeschoold	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving+ 3 volgende kwartalen ³	6032	/	ja	optioneel	ja	RVA/FOREM
	G2 (400€)	8 volgende kwartalen ³						

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Datum begin recht ¹	Bedrag van de vermindering	Maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid (zone 00052)	Attestatie afgeleverd door
Jongere tot 31/12 van het jaar waarin hij 18 wordt	G1 (1000€)	Alle betrokken kwartalen	6033	/	/	optioneel	neen	/

- ¹ De datum begin recht is de datum van de eerste aanwerving van de jongere bij de werkgever behalve
- voor de verminderingen 6300 of 6301 : datum van aanwerving als gewone werknemer als er een tewerkstelling geweest is als jongere in opleiding of alternerend leren
 - voor de verminderingen 6300 of 6301 : datum van de nieuwe aanwerving als er een onderbreking geweest is van het contract gedurende minstens 4 kwartalen vanaf 1/7/2016
 - voor de verminderingen 6030, 6031 of 6032 : datum van de allereerste tewerkstelling bij de werkgever, zelfs voor 18 jaar.

De tewerkstellingen geleverd bij dezelfde werkgever na de aanwerving in een vestigingseenheid buiten Vlaanderen geven geen recht op de bovenvermelde verminderingen, maar de betrokken kwartalen tellen mee voor de duur van de vermindering.

² Minder dan 25 jaar op de laatste dag van het kwartaal van aanwerving

³ Beperkt tot en met het kwartaal dat ze 26 jaar worden en maximum tot 31/12/2018

In de DmfAPPL worden de verminderingen 6030, 6031, 6032, 6033, 6300, 6301, 6310 en 6311 automatisch berekend als ze worden aangeduid.

Mentors

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

Betrokken werkgevers

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

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

Duitstalige Gemeenschap

Voor de werknemers/mentors van een vestigingseenheid in de Duitstalige Gemeenschap, houdt men rekening met leerlingen en stagiairs verbonden met één van de volgende overeenkomsten:

- de leerovereenkomst industrieel leerlingwezen
- de leerovereenkomst voortdurende vorming in de Middenstand
- de leerovereenkomst die wordt gesloten met toepassing van de regelgeving tot oprichting van een stelsel voor opleiding in een bedrijf met het oog op de voorbereiding van de inschakeling van personen met een handicap in het arbeidsproces en
- de beroepsinlevingsovereenkomst.

Betrokken werknemers

Om als mentor te kunnen worden beschouwd, moet de werknemer

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

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap)

Het decreet van 20 juli 2016 houdende wijziging van verschillende wetgevingen in verband met de alternerende opleiding, schaft met ingang van 1 september 2016 deze bijdragevermindering af voor werknemers tewerkgesteld in **Wallonië** (met uitzondering van de Duitstalige Gemeenschap). Gezien de Dmfa-aangifte op kwartaalbasis gebeurt, wordt aanvaard dat deze vermindering berekend wordt op basis van de voor het ganse 3^{de} kwartaal 2016 aangegeven loon- en prestatiegegevens (dus met inbegrip van de maand september). Vanaf het **4^{de} kwartaal van 2016** mag deze vermindering niet meer toegepast worden.

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan een vermindering G₉ genieten voor een aantal 'mentors' die hij in dienst heeft voor de begeleiding van personen behorende tot de doelgroepen. Het aantal mentors waarvoor hij een vermindering kan krijgen is beperkt en hangt af van het 'aantal begeleide personen' behorende tot de doelgroepen. De wijze waarop het 'aantal begeleide personen' in rekening wordt gebracht is op zijn beurt verschillend voor personen die moeten worden aangegeven in Dimona of Dmfa of niet:

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

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

Te vervullen formaliteiten

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

De werkgever maakt tot 31 december 2014 aan de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt FOD WASO volgende gegevens over:

- een kopie van overeenkomst (indien nodig)
- een lijst van de mentors die hij tewerkstelt
- voor elke mentor het bewijs van minimale praktijkervaring
- voor elke mentor een kopie van het getuigschrift mentor

De FOD stuurt de gegevens door naar de RSZ via elektronische weg. Vanaf 1 januari 2015 zijn de regio's bevoegd. Op volgende adressen kan u terecht voor meer informatie en/of om de nodige documenten naar toe te sturen:

Vlaanderen:

Departement Werk en Sociale Economie

Mentorkorting

Koning Albert II laan 35 bus 20 1030 Brussel

02 553 10 75

mentorkorting@vlaanderen.be

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

Brussel:

Actiris – Siège central

Réduction Groupe-Cible pour Tuteurs

Bd Anspach, 65, 1000 Bruxelles
tuteur@actiris.be (Fr)
mentor@actiris.be (NI)
<http://www.actiris.be/emp/tabid/923/language/fr-BE/Reduction-groupe-cible-pour-tuteurs.aspx>

Wallonië

Forem

Boulevard Tirou, 104 - 6000 Charleroi
071 23 95 80
tuteurs@forem.be
<https://www.leforem.be/contact/conseil-entreprises/conseillers-reduction-tuteurs.html>

Duitstalig landsgedeelte

IAWM

Eric Schiffers
Vervierse Straße 4a, 4700 Eupen
087 30.68.80
http://www.adg.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-1838/4493_read-41847/

Bijkomende informatie DmfAPPL - Aangifte van verminderingen voor mentors

In DmfAPPL kunnen de mentors in het blok 90012 'werknemerslijn' aangegeven worden met onder andere de volgende werknemerskengetallen :

- **101** type 0 voor de gewone handarbeiders
- **201** type 0 voor de gewone bedienden
- **601** type 0 voor de vastbenoemden.

Een specifieke doelgroepvermindering moet aangegeven worden op niveau van de tewerkstelling met volgende gegevens :

Vermindering	Forfait/Bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Doelgroep mentors	G9 (800�)	Alle betrokken kwartalen	3800	/	optioneel

De vermindering Sociale Maribel kan gecombineerd worden met de doelgroepvermindering voor mentors.

In de DmfAPPL wordt de vermindering 3800 automatisch berekend als ze wordt aangeduid.

Herstructurering

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

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

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

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

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

Dit heeft als gevolg dat de ondersteunende maatregelen niet beperkt blijven tot de werknemers die in dit kader ontslagen worden, maar uitgebreid worden tot de werknemers die geen nieuw contract krijgen, in extremis ook tot uitzendkrachten die bij de onderneming in herstructurering actief waren als uitzendkracht.

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

Betrokken werkgevers

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

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

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

Betrokken werknemers

Al wie ontslagen werd in het kader van een herstructurering of, vanaf 1 juli 2011, als gevolg van een faillissement, vereffening of sluiting en tijdens de geldigheidsperiode van een 'verminderskaart herstructureringen' (zie hierna bij de uitleg van de formaliteiten) in dienst treedt bij een andere werkgever opent het recht als zijn refertekwartaalloon volgende loongrenzen niet overstijgt (grensbedragen vanaf 1 januari 2018):

- indien de werknemer op moment van indiensttreding jonger is dan 30 jaar: 8.850,00 EUR;
- indien de werknemer op het moment van indiensttreding minstens 30 jaar is: loongrens niet meer van toepassing. Deze loongrens voor de overgangsbepalingen is per regio vastgesteld.

Duitstalige Gemeenschap:

Vanaf **1 januari 2018** zijn de loongrenzen voor de doelgroepvermindering absoluut vastgelegd op:

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

Vlaams Gewest:

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

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

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

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

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

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

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

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

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

Dit plafond wordt aangepast bij de aanpassing van de loonplafonds van de werkbonus, vanaf het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin deze loongrenzen verhoogd worden of, indien deze verhoging samenvalt met het begin van een kwartaal, met ingang van dat kwartaal.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

Vanaf **1 oktober 2017** kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in Brussel niet langer

de 'doelgroepvermindering herstructurering' toegepast worden.

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

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

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

Bedrag van de vermindering

De werkgever geniet voor deze werknemer de vermindering

- G₁ tijdens het kwartaal van indiensttreding en de 4 daaropvolgende kwartalen wanneer de werknemer op de dag van indiensttreding jonger is dan 45 jaar;
- G₁ tijdens het kwartaal van indiensttreding en de 4 daaropvolgende kwartalen en vervolgens een vermindering G₂ gedurende 16 kwartalen, wanneer de werknemer op de dag van indiensttreding 45 jaar is of ouder;

Voor de telling van G₁ of G₂ wordt als 'kwartaal van indiensttreding' beschouwd, het kwartaal waarin de werknemer tijdens de geldigheidsperiode van de verminderingkaart voor het eerst bij de betrokken werkgever wordt tewerkgesteld.

Te vervullen formaliteiten

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

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

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

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

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

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

Vlaams Gewest:

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

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

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

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

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

Bijkomende informatie DmfAPPL - Aangifte van de doelgroepvermindering herstructurering

De regionale doelgroepvermindering voor de aanwerving van werknemers ontslagen in het kader van een herstructurering wordt aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende vermeldingen :

1. Duitstalige Gemeenschap

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering	Begindatum recht ²	Kaart herstructurering afgeleverd door
Werknemer jonger dan 45 jaar ¹ ontslagen in het kader van een herstructurering, faling, sluiting of vereffening	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving ² + 4 volgende kwartalen	3601	/	optioneel	ja	RVA/ FOREM ³ / ACTIRIS ⁴
Werknemer van minstens 45 jaar ¹ ontslagen in het kader van een herstructurering, faling, sluiting of vereffening	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving ² + 4 volgende kwartalen	3611	/	optioneel	ja	RVA/ FOREM ³ / ACTIRIS ⁴
	G2 (400€)	16 volgende kwartalen					

¹ leeftijd op de dag van aanwerving

² het kwartaal waarin de werknemer tijdens de geldigheidsperiode van de verminderskaart voor het eerst bij de betrokken werkgever wordt tewerkgesteld.

³ Sedert 1/1/2016 en tot 30/6/2017 levert de FOREM kaarten af voor de werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid in het Waals Gewest met uitzondering van de Duitstalige Gemeenschap

⁴ Sedert 1/7/2016 levert Actiris kaarten af voor de werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

In de DmfAPPL worden de verminderingen 3601 en 3611 automatisch berekend als ze worden aangeduid.

2. Vlaams Gewest

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

Tot 31/12/2018 zijn er echter overgangsmaatregelen voor deze verminderingen van toepassing:

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering	Begindatum recht ²	Kaart herstructurering afgeleverd door
Werknemers aangeworven voor 1/1/2017							
Werknemer jonger dan 45 jaar ¹ ontslagen in het kader van een herstructurering, faling, sluiting of vereffening	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving ² + 4 volgende kwartalen en ten laatste tot 4/2017	6040	/	optioneel	ja	RVA/ FOREM ³ / ACTIRIS ⁴
Werknemer van minstens 45 jaar ¹ ontslagen in het kader van een herstructurering, faling, sluiting of vereffening	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving ² + 4 volgende kwartalen	6041	/	optioneel	ja	RVA/ FOREM ³ / ACTIRIS ⁴
	G2 (400€)	16 volgende kwartalen en ten laatste tot 4/2018					

¹ leeftijd op dag van aanwerving

² het kwartaal waarin de werknemer tijdens de geldigheidsperiode van de verminderingsskaart voor het eerst bij de betrokken werkgever wordt tewerkgesteld

³ Sedert 1/1/2016 levert de FOREM kaarten af voor de werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid in het Waals Gewest met uitzondering van de Duitstalige Gemeenschap

⁴ Sedert 1/1/2016 levert Actiris kaarten af voor de werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

In de DmfAPPL worden de verminderingen 6040 en 6041 automatisch berekend als ze worden geactiveerd.

3. Waals Gewest zonder de Duitstalige Gemeenschap

Voor de werknemers aangeworven **vanaf 1/7/2017** in een vestigingseenheid in het Waals Gewest (buiten Duitstalige Gemeenschap) mag de doelgroepvermindering herstructurering **niet meer toegepast** worden.

De lopende verminderingen blijven van toepassing tot het einde van hun termijn en **ten laatste tot 30/06/2020**.

! De te vermelden codes in DmfAPPL werden gewijzigd vanaf de aangiften voor 3/2017.

Overgangsvermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering	Datum begin recht ²	Herstructureringskaart afgeleverd door
Werknemers aangeworven voor 1/7/2017							
Werknemer van minder dan 45 jaar ¹ ontslagen in het kader van een herstructurering, faling, sluiting of vereffening	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving ² + 4 volgende kwartalen	8040	/	optioneel	ja	RVA/ FOREM ³ / ACTIRIS ⁴
Werknemer van minstens 45 jaar ¹ ontslagen in het kader van een herstructurering, faling, sluiting of vereffening	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving ² + 4 volgende kwartalen	8041	/	optioneel	ja	RVA/ FOREM ³ / ACTIRIS ⁴
	G2 (400€)	16 volgende kwartalen					

¹ leeftijd op de dag van aanwerving

² het kwartaal waarin de werknemer tijdens de geldigheidsperiode van de verminderingsskaart voor het eerst bij de betrokken werkgever wordt tewerkgesteld

³ Sedert 1/1/2016 en tot 30/06/2017 levert de FOREM kaarten af voor de werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid in het Waals Gewest met uitzondering van de Duitstalige Gemeenschap

⁴ Sedert 1/1/2016 levert Actiris kaarten af voor de werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

In de DmfAPPL worden de verminderingen 8040 en 8041 automatisch berekend als ze worden aangeduid.

4. Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Voor de werknemers aangeworven **vanaf 1/10/2017** in een vestigingseenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest mag de doelgroepvermindering herstructurering **niet meer toegepast** worden.

De lopende verminderingen blijven van toepassing tot het einde van hun termijn en **ten laatste tot 31/12/2018**.

! De te vermelden codes in DmfAPPL werden gewijzigd vanaf de aangiften voor 4/2017.

Overgangsvermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering	Datum begin recht ²	Herstructureringskaart afgeleverd door
Werknemers aangeworven voor 1/10/2017							
Werknemer van minder dan 45 jaar ¹ ontslagen in het kader van een herstructurering, faling, sluiting of vereffening	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving ² + 4 volgende kwartalen en ten laatste tot 3/2018	7040	/	optioneel	ja	RVA/ FOREM ³ / ACTIRIS ⁴
Werknemer van minstens 45 jaar ¹ ontslagen in het kader van een herstructurering, faling, sluiting of vereffening	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving ² + 4 volgende kwartalen	7041	/	optioneel	ja	RVA/ FOREM ³ / ACTIRIS ⁴
	G2 (400€)	16 volgende kwartalen en ten laatste tot 4/2018					

¹ leeftijd op de dag van aanwerving

² het kwartaal waarin de werknemer tijdens de geldigheidsperiode van de verminderingkaart voor het eerst bij de betrokken werkgever wordt tewerkgesteld

³ Sedert 1/1/2016 en tot 30/06/2017 levert de FOREM kaarten af voor de werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid in het Waals Gewest met uitzondering van de Duitstalige Gemeenschap

⁴ Sedert 1/1/2016 levert Actiris kaarten af voor de werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

In de DmfAPPL worden de verminderingen 7040 en 7041 automatisch berekend als ze worden aangeduid.

Gesubsidieerde contractuelen (gesco's)

Gesubsidieerde contractuelen (gesco's) zijn werknemers met een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld bij bepaalde werkgevers, waarvan de loonkost gedekt wordt door een premie van de gewestelijke overheid.

Werkgevers kunnen een gesubsidieerde contractueel in dienst nemen op basis van:

- het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen bij de openbare besturen dat werd ingevoerd door de programmawet van 30 december 1988;
- het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen dat werd ingevoerd door het Koninklijk Besluit nr. 474 van 28 oktober 1986 tot opzetting van een stelsel van door de Staat gesubsidieerde contractuelen bij sommige plaatselijke besturen (enkel DmfAPPL).

Aan de werkgevers die gesubsidieerde contractuelen tewerkstellen werd onder welbepaalde voorwaarden, een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid toegekend in hoofde van deze werknemers. Vanaf 1 januari 2014 wordt de vermindering voor de tewerkstelling van gesco's geïntegreerd als doelgroepvermindering in het systeem van de geharmoniseerde verminderingen.

Betrokken werkgevers

Het zijn:

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

- de autonome gemeentebedrijven in het Waals en Vlaams Gewest(DmfAPPL) ;
- de verenigingen van gemeenten die geen economische finaliteit hebben (DmfAPPL);
- de provincies (DmfAPPL);
- de autonome provinciebedrijven en provinciale ontwikkelingsmaatschappijen in het Vlaamse Gewest (DmfAPPL);
- de OCMW's (DmfAPPL);
- de verenigingen van OCMW's en de intercommunale centra voor maatschappelijk welzijn (DmfAPPL);
- de lokale politiezones (DmfAPPL);
- de gewestelijke ontwikkelingsmaatschappijen en de gewestelijke economische raden (DmfAPPL);
- de Brusselse Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp en het Agentschap voor Netheid, die beide afhangen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (DmfAPPL);
- de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) en de Franse Gemeenschapscommissie (FGC) (DmfAPPL); .

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

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

Duitstalige Gemeenschap:

Vanaf **1 januari 2018** kan voor werknemers tewerkgesteld in het **Duitstalige landsgedeelte** niet langer de 'doelgroepvermindering gesubsidieerde contractuelen' toegepast worden.

Er zijn **geen overgangsmaatregelen**.

De aangifte van 'gesubsidieerde contractuelen' blijft ongewijzigd. Het niet langer kunnen toekennen van de 'doelgroepvermindering gesubsidieerde contractuelen' heeft hierop geen invloed.

Vlaams Gewest:

Er worden geen gesubsidieerde contractuelen meer tewerkgesteld in het **Vlaams Gewest** bij de plaatselijke en provinciale besturen. De doelgroepvermindering kan in de DmfAPPL aangifte niet meer toegepast worden vanaf het **1^{ste} kwartaal 2017**.

Bedrag van de vermindering

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

Voor de werkgevers die hun aangifte via de DmfAPPL indienen, wordt een doelgroepvermindering **G₁₃** toegekend voor gesco's gedurende de volledige duur van de tewerkstelling. Ze mag ook worden toegepast wanneer er geen bezoldigde dagen zijn tijdens het kwartaal, maar bijvoorbeeld alleen een eindejaarspremie wordt betaald.

Indienen van de aanvraag om tewerkstelling van gesco's

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

1) Openbare besturen van de federale overheid

Voor de premieaanvraag

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

Voor de betaling van de premie

Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, Hoofdbestuur
Keizerslaan 7 te 1000 Brussel.

2) Openbare besturen van de Vlaamse Gemeenschap

Voor de premieaanvraag

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

Markiesstraat 1, 1000 Brussel.

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

3) Openbare besturen van het Waalse Gewest

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

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

4) Openbare besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

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

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Bijkomende informatie DmfAPPL - Aangifte van gesubsidieerde contractuelen

In de DmfAPPL worden de gesubsidieerde contractuele werknemers aangegeven in het blok 90012 'werknemerslijn' met specifieke codes:

- **114** type 0 voor handarbeiders
- **214** type 0 voor hoofdarbeiders.

Een specifieke doelgroepvermindering moet worden aangegeven in blok 90109 'vermindering tewerkstelling' met volgende gegevens :

Vermindering	Forfait /Bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Doelgroep Gesco's ¹	G13 (saldo van de basisbijdragen verminderd met loonmatigingsbijdrage)	Volledige duur van de tewerkstelling	4001	/	optioneel

¹ niet meer toegelaten voor werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid gelegen in het Vlaams Gewest en in de Duitstalige regio

Voor de doelgroepvermindering Gesco's worden geen minimale prestaties opgelegd.

De vermindering Sociale Maribel wordt nooit toegepast met de doelgroepvermindering gesubsidieerde contractuelen.

In de DmfAPPL wordt de vermindering 4001 automatisch berekend als ze wordt aangeduid.

Contractuele vervangers openbare sector

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

Betrokken werkgevers

- De werkgevers uit de openbare sector waarvan het personeel gebruik kan maken van het systeem van loopbaanonderbreking (ingevoerd door de artikelen 99 tot 107 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen). De zelfde modaliteiten gelden voor vervangers van ambtenaren in het systeem van loopbaanonderbreking in de openbare sector Vlaanderen (het zogenaamde 'zorgkrediet').

- De werkgevers die contractuelen in dienst hebben genomen ter vervanging van werknemers bedoeld in artikel 4 van de wet van 19 juli 2012 betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector. Het betreft dan ook enkel de openbare sector.
- De werkgevers die nog contractuelen in dienst hebben bedoeld in artikel 9, §1, artikel 10quater §1, en artikel 12, §1 van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector. Het betreft eveneens enkel de openbare sector.

Betrokken werknemers

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

Bedrag van de vermindering

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

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

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

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

Bijkomende informatie DmfAPPL - Aangifte van vervangers van werknemers die kiezen voor de vierdagenweek

In DmfAPPL worden de 'vervangers van werknemers die kiezen voor de vierdagenweek' aangegeven in blok 90012 'werknemerslijn' met specifieke werknemerskengetallen :

- **102** type 0 voor handarbeiders
- **202** type 0 voor bedienden.

Een specifieke doelgroepvermindering moet aangegeven worden op niveau van de tewerkstelling met volgende gegevens :

Vermindering	Forfait/Bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Doelgroepvermindering vervanger in de openbare sector	G7 (saldo van de basisbijdragen)	volledige duur van de tewerkstelling	4100	/	optioneel

Voor de doelgroepvermindering 'vervangers in de openbare sector' worden geen minimale prestaties opgelegd.

De vermindering Sociale Maribel wordt nooit toegepast met de doelgroepvermindering 'vervangers in de openbare sector'.

In de DmfAPPL wordt de vermindering 4100 automatisch berekend als ze wordt aangeduid.

Doelgroepvermindering voor onthaalouders

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

Betrokken werkgevers

Het zijn de erkende opvangdiensten waarbij de onthaalouders aangesloten zijn.

Betrokken werknemers

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

Bedrag van de vermindering

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

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Bijkomende informatie DmfAPPL - Aangifte voor de vermindering voor onthaalouders

De specifieke vermindering voor de onthaalouders wordt aangegeven in het blok 90109 'vermindering tewerkstelling' met de volgende gegevens:

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

De doelgroepvermindering voor onthaalouders is cumuleerbaar met de Sociale Maribel.

In de DmfAPPL wordt de vermindering 4400 automatisch berekend als ze wordt aangeduid.

Doelgroepvermindering voor kunstenaars

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

Betrokken werkgevers

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

Betrokken werknemers

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

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

Het refertekwartaalloon van de kunstenaar bedraagt minstens 3 maal het GGMMI geldig voor de 1^{ste} maand van het kwartaal. Voor het 3^{de} kwartaal 2017 bedraagt deze ondergrens dus 4.687,77 EUR.

Bedrag van de vermindering

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

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Bijkomende informatie DmfAPPL - Aangifte van de vermindering voor kunstenaars

De specifieke doelgroepvermindering voor kunstenaars wordt aangegeven in het blok 90109 'vermindering tewerkstelling' met volgende gegevens:

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

De doelgroepvermindering kunstenaars kan gecumuleerd worden met de Sociale Maribel

In de DmfAPPL wordt de vermindering 4300 automatisch berekend als ze wordt aangeduid.

Verminderings van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen

Werkbonus

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

Betrokken werknemers

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

Voor de **privésector** komen dus onder andere niet in aanmerking:

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

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

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

Praktische toepassing van de vermindering

De vermindering bestaat uit een forfaitair bedrag dat geleidelijk vermindert naarmate het loon hoger wordt. De werkgever brengt het bedrag **in mindering** van de normale werknemersbijdragen (13,07% van het brutoloon) bij de betaling van het loon. De werkbonus compenseert de volledige werknemersbijdrage voor een referteloon tot ongeveer 1.500,00 EUR bruto per maand.

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

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

Berekening van de vermindering

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

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

1. - Vaststelling van het refertemaandloon (S)

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

- vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomsten (looncode 3 DmfA / looncode 130 DmfAPPL) en de erdoor gedekte dagen;
- flexi-loon (looncode 22 en 23 DmfA) en overuren horeca (looncode 13 DmfA) en de erdoor gedekte dagen/uren;
- vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn in de zin van de arbeidswetgeving (looncode 6 DmfA);
- de eindejaarspremies (13^{de} maand, attractiviteitspremie ziekenhuizen, ...) tot beloop van het bedrag van het refertemaandloon (S) dat in aanmerking wordt genomen om de vermindering te berekenen voor de maand waarin die eindejaarspremie normaal wordt uitbetaald
- het enkel vertrekvakantiegeld (in de vakantieregeling privésector) uitbetaald door de werkgever aan zijn (ex-)werknemer.

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

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

a) Definities en formules

Voltijdse werknemers

met **volledige** prestaties:

$$S = W$$

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

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

met **onvolledige** prestaties:

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

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

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

Deeltijdse werknemers en gelijkgestelden

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

Waarbij:

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

Deze berekening geldt zowel voor:

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

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

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

b) Opmerkingen

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

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

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

Loonschijven en verminderingsbedragen die gelden **vanaf 1 juni 2017**.

Bedienden (*)

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

Arbeiders (**)

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

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

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

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

3. - Vaststelling van het verminderingsbedrag (P)

Voltijdse werknemers

met **volledige** prestaties:

$$P = R$$

met **onvolledige** prestaties:

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

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

Deeltijdse werknemers en gelijkgestelden

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

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

Per werknemer mag het totaal van de vermindering niet meer bedragen dan 2.372,04 EUR per kalenderjaar vanaf 1 juni 2017.

Voorgaande jaren

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

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

Voorbeelden

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

Voorbeeld 1:

Voor een bepaalde maand heeft een **bediende** een brutoloon van **1.050,00 EUR**. Die maand telt normaal 22 prestatiedagen. Hij wordt aangegeven met 19 dagen gewaarborgd maandloon (code 1), en drie niet door de werkgever betaalde ziekte dagen (code 50).

Zijn refertemaandloon (S) is **1.215,72 EUR**, nl. 55,26 EUR (=1.050,00/19 afgerond op twee decimalen) vermenigvuldigd met 22.

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

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

Voorbeeld 2:

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

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

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

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

Te vervullen formaliteiten

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

Vermindering van de werknemersbijdragen - herstructurering

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

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

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

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

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

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

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

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

Betrokken werknemers

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

Enkel de nieuwe werknemers die een geldige 'verminderingskaart herstructureringen' kunnen voorleggen komen in aanmerking. Een nieuwe tewerkstelling bij de onderneming in herstructurering zelf of bij een onderneming die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid, geeft geen recht op de toepassing van deze vermindering.

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

- ze terug in dienst worden genomen voor een tewerkstelling bij een andere gebruiker dan de onderneming in herstructurering zelf of een onderneming die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de onderneming in herstructurering,
- ze een geldige herstructureringskaart hebben.

Voor de werknemers die **vanaf 1 januari 2018 in dienst komen**, wordt de loongrens voor de persoonlijke vermindering herstructurering vastgelegd als 1/3^{de} van de S₁ van categorie 2 voor werknemers van minstens 30 jaar.

De werknemer heeft recht op deze werknemersbijdragevermindering als zijn referentemaandloon volgende loongrenzen niet overstijgt (grensbedragen vanaf **1 januari 2018**):

- indien de werknemer op het moment van indiensttreding jonger is dan 30 jaar: 2.950,00 EUR;
- indien de werknemer op het moment van indiensttreding minstens 30 jaar is: 4.330,00 EUR.

Overgangsmaatregel:

Voor werknemers van minstens 30 jaar die reeds **in dienst waren vóór 1 januari 2018**, blijft de loongrens van het 4^{de} kwartaal 2017 gelden.

De werknemer heeft recht op deze werknemersbijdragevermindering als zijn referentemaandloon volgende loongrenzen niet overstijgt (grensbedragen vanaf **1 januari 2018**):

- indien de werknemer op het moment van indiensttreding jonger is dan 30 jaar: 2.950,00 EUR;
- indien de werknemer op het moment van indiensttreding minstens 30 jaar is: 4.647,49 EUR.

Bedrag van de vermindering

De vermindering (R) bestaat uit een forfaitair bedrag van 133,33 EUR per maand (133,33 EUR x 1,08 voor de arbeiders aangegeven aan 108 %) en geldt enkel vanaf de 1^{ste} tewerkstelling tijdens de geldigheid van de 'verminderingskaart herstructureringen' tot op het einde van het 2^{de} kwartaal volgend op het kwartaal van de allereerste tewerkstelling, wat dus maximaal 3 kwartalen is. De werkgever brengt het bedrag in mindering van de normale werknemersbijdragen (13,07% van het brutoloon) bij de betaling van het loon.

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

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

Voltijdse werknemers

met **volledige** prestaties: **P = 133,33 EUR**

met **onvolledige** prestaties: **P= (J/D) x 133,33 EUR**

Deeltijdse werknemers en gelijkgestelden

P= (H/U) x 133,33 EUR

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

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

Te vervullen formaliteiten

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

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

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

Andere verminderingen van de werkgeversbijdragen

Andere maatregelen

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

Betrokken werkgevers

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

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

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

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

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

Betrokken werknemers

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

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

- hij was actief in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 10 jaar in de voorafgaande 15 jaar;
- het zwaar beroep komt voor op de lijst van de knelpuntberoepen die jaarlijks vastgesteld wordt bij een in Ministerraad overlegd besluit.

Als zwaar beroep wordt beschouwd:

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

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

Toegekende voordelen

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

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

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

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

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

Overgangsmaatregelen

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

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

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

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

Arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte en preventieve verwijdering uit het beroepsrisico

Algemeenheden

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

Het FEDRIS verleent niet enkel tussenkomsten in de vergoedingen aan personeelsleden die effectief aangetast zijn door een beroepsziekte, die tot gevolg heeft dat het personeelslid zich in een toestand van tijdelijke arbeidsongeschiktheid of van blijvende arbeidsongeschiktheid bevindt. In beide gevallen kan de arbeidsongeschiktheid hetzij gedeeltelijk, hetzij volledig zijn. Ook voor de personeelsleden, die wegens bedreiging door een beroepsziekte preventief verwijderd worden uit een schadelijk arbeidsmilieu, kent het Fonds tussenkomsten toe

Betrokken werkgevers

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

Betrokken werknemers

De beroepsziektenregeling van de overheidssector is van toepassing op

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

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

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

Bij een tijdelijke arbeidsongeschiktheid heeft

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

de uitbetaalde bedragen terugvorderen van het FEDRIS ten belope van 90% van het gemiddeld dagloon.

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

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

Het personeelslid, dat wegens bedreiging door een beroepsziekte zijn activiteiten tijdelijk moet stopzetten in het schadelijk 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 FEDRIS ten belope van 90% van het gemiddeld dagloon van het personeelslid.

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

Verschuldigde socialezekerheidsbijdragen

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

De vergoedingen wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid toegekend aan een door een beroepsziekte getroffen personeelslid of aan een door een beroepsziekte bedreigd personeelslid zijn enkel onderworpen aan persoonlijke socialezekerheidsbijdragen. Er zijn geen patronale socialezekerheidsbijdragen op verschuldigd.

Voor de vastbenoemden dienen op deze vergoedingen wel persoonlijke en patronale pensioenbijdragen te worden betaald.

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

De verwijdering van een zwangere werkneemster

Aan de contractuele personeelsleden die volledig verwijderd worden uit het arbeidsmilieu, 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 arbeidsmilieu, wordt de wedde doorbetaald door de werkgever. De wedde is onderworpen aan persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen en pensioenbijdragen.

Het interdepartementaal begrotingsfonds (IBF)

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

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

Betrokken werkgevers

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

Betrokken werknemers

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

De IBF-arbeidsplaatsen staan open voor:

- werkzoekenden die op de datum van hun indienstneming sedert ten minste 1 jaar uitkeringsgerechtigd volledig werkloos zijn;

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

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

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

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

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

Premiebedrag

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

Onderwerping aan de 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.