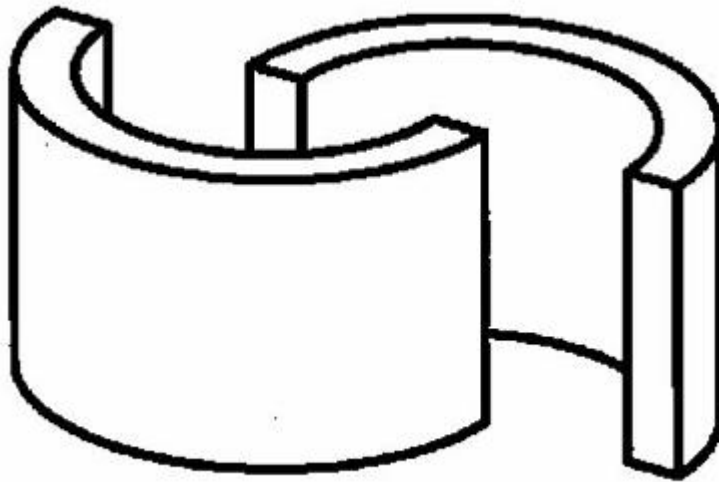


RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID
OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES RSZ

RSZ
Kwartaal:2011-02

De bijdrageverminderingen

Inhoudstafel

Inleiding.....	5
De structurele vermindering en de doelgroepverminderingen.....	7
Inleiding.....	8
De structurele vermindering.....	13
Doelgroepvermindering -- algemene bepalingen en berekeningsformule.....	16
Oudere werknemers.....	17
Eerste aanwervingen.....	18
De collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek.....	21
Langdurig werkzoekenden - algemene categorie.....	23
Langdurig werkzoekenden - de doorstromingsprogramma's.....	27
Langdurig werkzoekenden - de sociale inschakelingseconomie.....	29
Jonge werknemers.....	31
Mentors.....	38
Herstructurering.....	39
Tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek - crisismaatregel.....	41
Opleiders of begeleiders - crisismaatregel.....	42
Verminderen van de werknemersbijdragen.....	44
Werkbonus.....	45
Vermindering van de werknemersbijdragen - herstructurering.....	49
Andere verminderingen van de werkgeversbijdragen.....	52
De non-profitsector.....	53
Gesubsidieerde contractuelen.....	55
Herverdeling van de arbeid in de openbare sector.....	57
KB 499.....	61
KB 483.....	62
Bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector (sociale maribel).....	64
Wetenschappelijk onderzoek.....	67
Baggervvaart in volle zee.....	69
Onthaalouders.....	71
Kunstenaars.....	72
Tussenkost aansluitingskosten sociaal secretariaat horeca.....	74

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 de volgende meer specifieke verminderingen:

- de werkbonus;
- tegemoetkoming aan de de non-profitsector;
- het stelsel van gesubsidieerde contractuelen bij sommige openbare besturen (GESCO's);
- de herverdeling van de arbeid in de openbare sector;
- het KB 499;
- het KB 483;
- de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector (sociale maribel);
- de vermindering wetenschappelijk onderzoek;
- de vermindering baggervvaart in volle zee;
- de vermindering onthaalouders;
- de vermindering kunstenaars.

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 de volgende twee gevallen:

- het attest dat aantoont dat de werknemer behoort tot een categorie die recht geeft op de verminderingen in het kader van het koninklijk besluit nr. 483. Het attest moet worden bezorgd ofwel aan de RSZ; ofwel aan het sociaal secretariaat voor de bij hen aangesloten werkgevers;
- 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 verminderings, 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 verminderings beschikbaar is, vooraf verminderd worden met het forfaitair bedrag van de sociale maribel.

De structurele vermindering en de doelgroepverminderingen

Inleiding

Verminderingsbedrag

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

Zowel bij de berekening van de structurele vermindering (P_S) als bij de doelgroepvermindering (P_G) wordt rekening gehouden met de prestatiebreuk (μ) van de tewerkstellingslijn en een vaste multiplicatiefactor ($1/\beta$) 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 rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector geneeskundige verzorging;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen;
- de werkloosheid, enkel de bijdrage die door iedere werkgever verschuldigd is;
- de kinderbijslagen;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen;
- de loonmatigingsbijdrage.

De vermindering mag echter niet worden toegepast op het gedeelte van de loonmatigingsbijdrage berekend op de bijdrage betaald educatief verlof, 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.

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

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



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

Bepalen van de prestatiebreuk μ ('mu')

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

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

4, 5, 12, 20 en 72); de uren die overeenkomen met de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding komen niet in aanmerking voor de berekening van Z.
met U = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon.

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

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

Vaste multiplicatiefactor $1/\beta$ ('1/beta')

De waarde van β is afhankelijk van de globale tewerkstelling bij dezelfde werkgever:

- als μ (glob) < 0,275, dan wordt de vaste multiplicatiefactor $1/\beta = 0$ (met een uitzondering 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');
- als μ (glob) $\geq 0,275$ en $\leq 0,80$, dan is $\beta = 0,80$ en dus $1/\beta = 1,25$;
- als μ (glob) > 0,80, dan is $\beta = \mu$ (glob) en dus $1/\beta = 1/\mu$ (m.a.w. vanaf 80 % prestaties bekomt men een volledige vermindering).

$1/\beta$ wordt nooit afgerond.

Door de waarde van $1/\beta$ 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.

De ondergrens μ (glob) van 0,275 waaronder $1/\beta = 0$ vervalt 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.

De ondergrens μ (glob) van 0,275 waaronder $1/\beta = 0$ vervalt vanaf 1 april 2007 eveneens 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).

Cumulaties

Binnen de geharmoniseerde vermindering kan de structurele vermindering per tewerkstelling gecombineerd worden met maximaal één doelgroepvermindering. De leeftijdsgebonden doelgroepvermindering jonge werknemers – plus 18 tot min 30-jarigen kan echter wel gecumuleerd worden met de doelgroepvermindering jonge werknemers – (erg)laaggeschoolden. Zij worden beschouwd als één doelgroepvermindering wat betreft de cumulaties.

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

Bij het berekenen van het verminderingsbedrag trekt men eerst het bedrag sociale maribel (forfait van 387,83 EUR voor alle werkgevers voor elke werknemer die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel valt) af van de verschuldigde werkgeversbijdragen om het maximale bedrag aan werkgeversbijdragen te kennen waarop de geharmoniseerde vermindering in mindering mag worden gebracht.

Vermits werknemers voor wie de werkgever de doelgroepvermindering 'langdurig werkzoekenden' geniet (of één van de voor deze categorie voorziene overgangsmaatregelen) niet tot het toepassingsgebied van

de vermindering sociale maribel behoren, moet het forfait bij deze werknemers niet in mindering worden gebracht. Voor hen gelden dus dezelfde aftoppingsregels als voor de werknemers van werkgevers die niet in aanmerking komen voor de sociale maribel. Voor de werknemers van beschutte werkplaatsen geldt een aparte regeling. Het bedrag sociale maribel moet NOOIT vooraf in mindering gebracht worden.

Indien er meerdere tewerkstellingslijnen zijn en de prestaties van één van de tewerkstellingslijnen onder het toepassingsgebied van de sociale maribel vallen, wordt het bedrag van de sociale maribel verdeeld rekening houdend met het relatieve aandeel van de prestaties van een bepaalde tewerkstellingslijn in het geheel van de prestaties voor dat kwartaal, gebruik makend van de prestatiebreuken (μ / μ (glob)) en dit ook voor de tewerkstellingslijnen waarvoor de prestaties niet onder het toepassingsveld van de sociale maribel vallen. De doelgroepvermindering jonge werknemers – plus 18 tot min 30-jarigen kan dan voor geen van de tewerkstellingslijnen toegepast worden.

Indien echter voor één van de tewerkstellingslijnen de doelgroepvermindering 'langdurig werkzoekenden' of één van de voor deze categorie voorziene overgangsmaatregelen wordt toegepast, 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.

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

- structurele vermindering
- doelgroepvermindering oudere werknemers
- collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek, als de werknemer door een fusie of inbreng tot een groep gaat behoren die reeds in een dergelijk systeem zit en waarvoor een vermindering lopend is
- doelgroepvermindering jonge werknemers – plus 18 tot min 30-jarigen
- doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen

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.

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

- doelgroepvermindering eerste aanwervingen
- doelgroepvermindering langdurig werklozen
- doelgroepvermindering collectieve arbeidsduurvermindering en 4-dagenweek
- doelgroepvermindering jonge werknemers – laaggeschoolden en erg laaggeschoolden
- doelgroepvermindering herstructurering
- doelgroepvermindering tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering en 4-dagenweek – crisismaatregel

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

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

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

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

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

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

- de nieuwe werkgever moet tot de groep werkgevers behoren waarop de doelgroepvermindering betrekking heeft

- in het geval van de doelgroepvermindering collectieve arbeidsduurvermindering en 4-dagenweek moet de arbeidsduurvermindering of de arbeidsregeling 4-dagenweek voortgezet worden
- in het geval van de doelgroepvermindering jonge werknemers moet de nieuwe werkgever voldoen aan de startbaanverplichting

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

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

De structurele vermindering

Betrokken werkgevers

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

Betrokken werknemers

Alle werknemers die onderworpen zijn aan het geheel der regelingen:

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

Voor de privésector komen dus onder andere niet in aanmerking:

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

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

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

Bedrag van de vermindering

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

$$P_S = R \times \mu \times 1/\beta$$

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

Het forfaitaire verminderingsbedrag **R** wordt samengesteld uit een vast forfaitair bedrag **F**, een lagelonencomponent indien het refertekwartaalloon **S** lager is dan een vastgelegde loongrens S_0 (6.787,67 EUR voor de beschutte werkplaatsen, 5.870,71 voor de categorie sociale maribel en 6.030,00 voor de algemene categorie) en een hogelonencomponent indien het loon **W** hoger is dan een vastgelegde loongrens S_1 (momenteel vastgelegd op 12.000,00 EUR).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De formules om het forfaitaire verminderingsbedrag **R** te berekenen, uitgedrukt in EUR, zien er dus als volgt uit (met de overeenkomstige waarden van het vast forfaitair bedrag **F** en de hellingscoëfficiënt

α zoals vastgelegd in de wettelijke bepalingen per categorie waartoe de werknemer behoort en de gemeenschappelijk vastgelegde bovenste loongrens voor de lagelonencomponent S_0):

$R_{\text{categorie 1}} = 400,00 + 0,1620 \times (6.030,00 - S) + 0,0600 \times (W - 12.000,00)$; (algemene categorie)

$R_{\text{categorie 2}} = 0,00 + 0,2467 \times (5.870,71 - S) + 0,0600 \times (W - 12.000,00)$; (categorie sociale maribel)

$R_{\text{categorie 3}} = 471,00 + 0,1620 \times (6.787,67 - S) + 0,0600 \times (W - 12.000,00)$. (categorie erkende beschutte werkplaats)

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Doelgroepvermindering -- algemene bepalingen en berekeningsformule

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

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

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

$$P_g = G \times \mu \times 1/\beta$$

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



Een meer specifieke formule wordt toegepast voor de doelgroepvermindering jonge werknemers. Bij de bespreking van deze doelgroep wordt hier verder op in gegaan.

Afhankelijk van de beoogde doelgroep stemt **G** overeen met G_1 , G_2 of G_3 . De vermindering wordt toegekend gedurende een aantal kwartalen, eveneens variërend volgens de karakteristieken van de doelgroep. Naar aanleiding van specifieke crisismaatregelen werden tijdelijk bijkomend de forfaits G_4 , G_5 , G_6 en G_7 ingevoerd. De vermindering bedraagt voor:

- G_1 : 1.000,00 EUR,
- G_2 : 400,00 EUR,
- G_3 : 300,00 EUR,
- G_4 : niet meer van toepassing,
- G_5 : niet meer van toepassing,
- G_6 : niet meer van toepassing,
- G_7 : gelijk aan de verschuldigde werkgeversbijdrage van de regelingen waarop de geharmoniseerde vermindering betrekking heeft.

Volgende doelgroepen maken het voorwerp uit van deze vermindering:

- oudere werknemers;
- nieuwe werkgevers – eerste aanwervingen;
- werkgevers die een collectieve arbeidsduurvermindering of een vierdagenweek instellen;
- langdurig werkzoekenden;
- jonge werknemers;
- jonge werknemers die in de loop van het kalenderjaar de leeftijd van 19 jaar niet bereiken - tijdelijke crisismaatregel;
- mentors;
- herstructurering;
- collectieve arbeidsduurvermindering en 4-dagenweek – tijdelijke crisismaatregel;
- opleiders of begeleiders - tijdelijke crisismaatregel.

Oudere werknemers

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

Betrokken werkgevers

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

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

Betrokken werknemers

Vermindering A (doelgroepvermindering oudere werknemers – plus 50-jarigen min S1)

Het betreft de werknemers die deel uitmaken van categorie 1 zoals omschreven bij de structurele vermindering, die op de laatste dag van het kwartaal ten minste de leeftijd van 50 jaar hebben, zonder evenwel in dienst te moeten zijn op het einde van het kwartaal. Enkel zij die een refertekwartaalloon hebben dat lager is dan een vastgelegde loongrens S1 (12.000,00 EUR), komen in aanmerking.

Vermindering B (doelgroepvermindering oudere werknemer – plus 57-jarigen plus S1)

Het betreft de werknemers die deel uitmaken van categorie 1 zoals omschreven bij de structurele vermindering, met een refertekwartaalloon dat gelijk is aan of hoger is dan een vastgelegde loongrens S1 (12.000,00 EUR) en die op de laatste dag van het kwartaal ten minste de leeftijd van 57 jaar hebben, zonder evenwel in dienst te moeten zijn op het einde van het kwartaal.

Bedrag van de vermindering

Vermindering A (doelgroepvermindering oudere werknemers – plus 50-jarigen min S1)

De werknemer opent het recht op een met de oplopende leeftijd progressieve vermindering in zoverre hij op de laatste dag van kwartaal minstens de leeftijd van 50 jaar heeft.

- In afwijking van de algemene doelgroepverminderingsformule, wordt deze, voor de werknemer die de leeftijd van 57 jaar nog niet bereikt heeft:

$$P_g = \mu \times 1/\beta \times [(leeftijd - 49) \times (G_2 \times 0,125)]$$

- en voor de werknemer vanaf 57 jaar:

$$P_g = \mu \times 1/\beta \times \{G_2 + [(leeftijd - 57) \times (G_2 \times 0,125)]\}$$

P_g wordt afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR. Onder 'leeftijd' wordt verstaan 'de leeftijd van de werknemer op de laatste dag van het betrokken kwartaal'. De component $[(leeftijd - 57) \times (G_2 \times 0,125)]$ wordt afgetopt tot G_2 wanneer de vermenigvuldiging een resultaat geeft dat groter is dan G_2 .

Vermindering B (doelgroepvermindering oudere werknemer – plus 57-jarigen plus S1)

De werkgever geniet voor deze werknemer de vermindering G_2 zolang de werknemer in dienst blijft.

Te vervullen formaliteiten

De werkgever gebruikt de verminderingscode voor de werknemers van 50 jaar tot 56 jaar, ofwel de verminderingscode voor de werknemers die minstens 57 jaar zijn (het programma houdt rekening met de loongrens S1 voor de toekenning van de vermindering).

Eerste aanwervingen

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

Betrokken werkgevers

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

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

In de bespreking die volgt wordt voor de kwalificatie 'nieuwe werkgever' en voor het toekennen van de vermindering, **nooit** rekening gehouden met:

- jongeren tot 31 december van het jaar dat zij 18 worden;
- werknemers tewerkgesteld met een contract beoogd in artikel 4 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 (leerovereenkomst, stageovereenkomst, overeenkomst socioprofessionele inschakeling);
- dienstboden;
- gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouwsector;
- gelegenheidsarbeiders in de horeca (werknemers waarvoor de socialezekerheidsbijdragen op een aparte manier worden berekend, de zogenaamde 'superextra's', geschrapt vanaf 1 juli 2007);
- alle andere werknemers die niet onder de socialezekerheidswet van 27 juni 1969 vallen (jobstudenten, ...).

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

Aanwerving van een 1^{ste} werknemer

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

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

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

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

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

Aanwerving van een 2^{de} werknemer

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

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

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

Aanwerving van een 3^{de} werknemer

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

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

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

Betrokken werknemers

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

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

Bedrag van de vermindering

1^{ste} werknemer

De werkgever geniet voor één fysieke persoon een forfaitaire vermindering G₁ tijdens maximum 5 kwartalen en daarna een forfaitaire vermindering G₂ voor maximaal 8 kwartalen op te nemen binnen de 20 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal waarin de werkgever voor het eerst recht had op deze

doelgroepvermindering. De werkgever bepaalt zelf de kwartalen waarin hij de vermindering wenst aan te rekenen, voor zover hij voor het gekozen kwartaal aan alle voorwaarden voldoet. Indien de werkgever aangesloten is bij een sociaal secretariaat, heeft hij recht op een tussenkomst in de aansluitingskosten van 36,45 EUR voor de kwartalen waarin hij een doelgroepvermindering voor de aanwerving van een 1^{ste} werknemer aanvraagt (deze tussenkomst wordt niet geproratiseerd).

2^{de} werknemer

De werkgever geniet voor één fysieke persoon een forfaitaire vermindering G₂ tijdens maximum 13 kwartalen op te nemen binnen de 20 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal waarin de werkgever voor het eerst recht had op deze doelgroepvermindering. De werkgever bepaalt zelf de kwartalen waarin hij de vermindering wenst aan te rekenen, voor zover hij voor het gekozen kwartaal aan alle voorwaarden voldoet. Deze vermindering kan slechts toegepast worden als in de loop van het kwartaal minstens 2 werknemers werkzaam geweest zijn (tegelijkertijd of opeenvolgend).

3^{de} werknemer

De werkgever geniet voor één fysieke persoon een forfaitaire vermindering G₂ tijdens maximum 9 kwartalen op te nemen binnen de 20 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal waarin de werkgever voor het eerst recht had op deze doelgroepvermindering. De werkgever bepaalt zelf de kwartalen waarin hij de vermindering wenst aan te rekenen, voor zover hij voor het gekozen kwartaal aan alle voorwaarden voldoet. Deze vermindering kan slechts toegepast worden als in de loop van het kwartaal minstens 3 werknemers werkzaam geweest zijn (tegelijkertijd of opeenvolgend).

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

De collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek

Betrokken werkgevers

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

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

Betrokken werknemers

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

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

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

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan aanspraak maken op een vermindering G₂ vanaf het kwartaal volgend op het kwartaal waarin de arbeidsduurvermindering of vierdagenweek wordt ingesteld en dit voor:

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

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

De vermindering ingevolge invoering van de vierdagenweek kan alleen toegepast worden voor voltijdse werknemers, niet voor deeltijdsen.

De werkgever kan aanspraak maken op een vermindering G₁ voor het kwartaal waarin de werknemer in aanmerking komt zowel voor de vermindering als gevolg van het invoeren van de vierdagenweek als voor de vermindering wegens het invoeren van een arbeidsduurvermindering. De doelgroepvermindering kan slechts worden toegekend indien de arbeidsduurvermindering of de invoering van de vierdagenweek gedurende het volledige kwartaal werd gehandhaafd.

Voltijdse werknemers die in dienst komen na de invoering van de arbeidsduurvermindering hebben eveneens recht op deze vermindering als ze tot een categorie behoren die daarvoor in aanmerking komt. Hetzelfde geldt voor deeltijdse werknemers die na het kwartaal waarin de vermindering voor de eerste

maal wordt toegekend, voltijds gaan werken. De feitelijke situatie waarop de tewerkstellingslijn betrekking heeft is bepalend of de werknemer tot de rechtopenende groep behoort of niet.

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

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

Te vervullen formaliteiten

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

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

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

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

Langdurig werkzoekenden - algemene categorie

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

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

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

Betrokken werkgevers

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

Zijn evenwel uitgesloten:

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

Komen voor de overheidssector wel in aanmerking:

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

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

Betrokken werknemers

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

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

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

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

- de periode van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- de periode van deeltijds onderwijs in het kader van de deeltijdse leerplicht;
- de periode van alternerende tewerkstelling en opleiding bedoeld in het koninklijk besluit nr. 495 van 31 december 1986 tot invoering van een stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding voor de

jongeren tussen 18 en 25 jaar en tot tijdelijke vermindering van de socialezekerheidsbijdragen van de werkgever verschuldigd voor deze jongeren;

- de werknemer tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma in toepassing van het koninklijk besluit van 9 juni 1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, betreffende de doorstromingsprogramma's;
- de werknemer tewerkgesteld in een erkende arbeidspost in toepassing van het koninklijk besluit van 8 augustus 1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, betreffende de herinschakeling van de langdurig werklozen.

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

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

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan volgende verminderingen genieten:

Leeftijd op datum van indienstneming (jaar)	Maatregel	Minimum aantal dagen 'werkzoeken' (in een regime 6 dagen)	Periode waarin het aantal dagen 'werkzoeken' moet gesitueerd zijn (aantal kalendermaanden van indienstneming niet meegeteld)	Aantal kwartalen G ₁ (kwartaal van indienstneming niet meegeteld)	Aantal kwartalen G ₂ (aantal kwartalen aansluitend op kwartalen G ₁)	RVA-codes.	Verminderingscodes
< 45	ACTIVA	312	18	4	–	C1, C20, C25, C30, C34	3200
< 45	ACTIVA	624	36	8	–	C3, C4, C26, C31	3201
< 45	ACTIVA	936	54	8	4	C5, C6, C27, C32	3202
< 45	ACTIVA	1560	90	8	12	C7, C8, C28, C33	3203
>= 45	ACTIVA	156	9	4	16	D1, D13	3210
>= 45	ACTIVA	312	18	20	–	D3, D4, D14, D16	3211

>= 45	ACTIVA	468	27	20	–	D5, D6, D15, D17	3211
< 26	ACTIVA	78	4	–	–	C29	–
< 26	ACTIVA	156	9	–	–	C24, C29	–
< 25 ⁽¹⁾	ACTIVA APS	312	18	20	–	C21, C22	3204 ONSSAPL
>= 25 et < 45 ⁽¹⁾	ACTIVA APS	624	36	20	–	C9, C10	3204 ONSSAPL
>= 45 ⁽¹⁾	ACTIVA APS	156	9	illimité	–	D7, D8	3212 ONSSAPL

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

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

Vanaf 1 januari 2010 worden in het kader van de crisismaatregelen een aantal activeringen versterkt en een aantal nieuwe ingevoerd als algemene aanwervingsmaatregel. De werkuitkering kan tot 1.100,00 EUR bedragen, afhankelijk van de leeftijd, duur van de inschrijving als werkzoekende, dienstencheques, hoogste diploma en prestatiebreuk. De maatregel is tijdelijk en geldt voor indienstnames vanaf 1 januari 2010 tot en met 31 december 2011. Het aantal mogelijke RVA-codes werd uitgebreid om de rechten op werkuitkering te kunnen attesteren. Meer informatie over deze maatregel kan u terugvinden op de website van de RVA (http://www.rva.fgov.be/frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_crisis_aanwerving/&Language=NL&Items=1).

De in de tabel opgenomen verminderingskwartalen slaan enkel op de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden'. De werknemers met een werkkaart C24 en C29 openen geen recht op de doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden maar genieten wel een werkuitkering. Zij kunnen 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 of G₂ en het aantal resterende kwartalen waarin hij hierop nog recht heeft. De periode van onderbreking verlengt dus de periode gedurende dewelke de voordelen kunnen worden toegekend, niet.

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

Te vervullen formaliteiten

De werkzoekenden die voldoen aan de voorwaarden voor deze doelgroepvermindering, kunnen bij het regionaal bureau van de RVA waarvan zij afhangen, 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.

Langdurig werkzoekenden - de doorstromingsprogramma's

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

Betrokken werkgevers

Het betreft

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

Betrokken werknemers

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

Volgende categorieën komen in aanmerking:

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

Volgende werknemers komen niet in aanmerking voor de vermindering :

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

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan volgende verminderingen genieten voor de werknemer van:

- categorie 1°: 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.fgov.be/frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_DSP/&Items=1&Language=NL) .

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. Een geactualiseerde lijst (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=705#AutoAnchor1>) van de betrokken werkgevers kan men terugvinden op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

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, rechthebbende op maatschappelijke integratie of rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp moeten hebben op het ogenblik van de indienstneming, geldt evenwel niet voor werknemers die verder worden tewerkgesteld na afloop van één van de volgende periodes:

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

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

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan volgende verminderingen genieten voor de werknemer van

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

Indien een werkgever deze vermindering reeds heeft genoten voor een werknemer die hij opnieuw in dienst neemt binnen de 12 maanden na het einde van de vorige arbeidsovereenkomst, wordt de tewerkstelling geacht ononderbroken te zijn voor wat betreft het vaststellen van het recht op de vermindering G₁ 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 van de Directeur-generaal van de Administratie Werkgelegenheid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een attest verkrijgen dat bewijst dat hij onder het toepassingsgebied van deze maatregel valt.

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

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

Jonge werknemers

Deze doelgroepvermindering richt zich op de aanwerving van jonge werknemers. Zij bestaat in feite uit 3 afzonderlijke verminderingen:

- de doelgroepvermindering jonge werknemers **groep A** – plus 18 tot min 30-jarigen
- de doelgroepvermindering jonge werknemers **groep B** – laaggeschoolden en erg laaggeschoolden
- de doelgroepvermindering jonge werknemers **groep C** – min 19-jarigen

Betrokken werkgevers

Voor de **groep A** (doelgroepvermindering jonge werknemers – plus 18 tot min 30-jarigen) zijn volgende werkgevers 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;
- de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel vallen.

Voor **groep B en groep C** komen zowel de werkgevers uit de openbare als uit de private sector 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.

Onder **startbaanverplichting** moet worden verstaan de verplichte aanwerving van ten minste 3 % jongeren uitgedrukt in VTE (voltijds equivalent) met een startbaan (vanaf 1 juli 2006 tellen alle jongeren mee die op de 1ste dag van het kwartaal nog geen 25 jaar zijn, ongeacht of ze aangeworven zijn met een startbaanovereenkomst of niet; de Koning heeft de grensleeftijd op advies van de betrokken gewestregeringen retroactief voor alle gewesten met één jaar verhoogd tot 26 jaar) ten opzichte van het 2^{de} kwartaal van het voorgaande jaar. Deze verplichting geldt enkel voor ondernemingen met minstens 50 werknemers in dienst op 30 juni van het voorgaande jaar. De non-profit sector, de openbare sector en de onderwijssector hebben afwijkende percentages of zijn vrijgesteld van deze verplichting. Zowel de openbare als private werkgever kan voor een derde van zijn startbaanverplichting vrijgesteld worden als hij een aantal stageplaatsen aanbiedt in het kader van een beroepsopleiding voor jongeren. Jongeren indienstgenomen in het kader van de bevordering van de tewerkstelling van laaggeschoolde jongeren in de non-profit, tellen niet mee voor het bereiken van het contingent jongeren. De Federale Staat en de overheidsinstellingen die ervan afhangen zullen eveneens 3 % jongeren moeten tewerkstellen. Een overgangsmaatregel om tot dit percentage te komen is voorzien. De berekening zowel van het aantal startbaners als van het personeelsbestand voor het refertekwartaal gebeurt op basis van de gegevens van de Dmfa-aangifte.

In dit hoofdstuk zal voornamelijk de doelgroepvermindering toegelicht worden. Voor bijkomende inlichtingen over de startbaanverplichting of over de voorwaarden om vrijstelling te verkrijgen kan u terecht bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, die de uiteindelijke bevoegdheid heeft na te gaan wie aan de verplichting voldoet en wie niet.

Betrokken werknemers

Voor **groep A** komen alle jongeren in aanmerking die vóór 1 januari van het lopende jaar reeds 18 jaar waren en op de laatste dag van het betrokken kwartaal de leeftijd van 30 jaar nog niet bereikt hebben. Enkel zij die een refertekwartaalloon hebben dat lager is dan een vastgelegde loongrens S₀ (6030,00 EUR), komen in aanmerking.

Tot **groep B** behoren de laaggeschoolde of erg laaggeschoolde werkzoekende jongeren (tot en met het kwartaal dat ze 26 jaar worden) tewerkgesteld met een startbaanovereenkomst. Onder

startbaanovereenkomst moet worden verstaan elke overeenkomst gesloten met een jongere, zoals hieronder opgedeeld in verschillende types:

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

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 groep C. 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 moment van indienstname ingeschreven moet zijn als werkzoekende, valt weg vanaf 1 april 2010.

Groep C bestaat uit jongeren in het algemeen die in de loop van het kalenderjaar de leeftijd van 19 jaar niet bereiken.

Bedrag van de vermindering

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

De vermindering voor laag- en erg laaggeschoolden loopt door tot het einde van het kwartaal waarin de werknemer 26 jaar wordt. Voor de startbaanverplichting tellen in algemene zin alle jongeren tot de leeftijd van 26 jaar mee.

Berekening van het personeelsbestand tijdens het 2^{de} kwartaal van het voorgaande jaar

Het personeelsbestand, berekend in voltijdse equivalenten (**VTE**), over het 2^{de} kwartaal van het voorgaande jaar, is de som van de **VTE**-breuken, van de individuele werknemers. Indien er voor een werknemer in dit 2^{de} kwartaal meerdere tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt, dan gebeurt de berekening van de **VTE**-breuk voor iedere lijn afzonderlijk.

Voor tewerkstellingslijnen waarop vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de overeenkomst (looncode 3) of wegens het ontslag met onmiddellijke ingang uit een statutaire betrekking (looncode 9), en de erdoor gedekte dagen worden aangegeven, mag geen **VTE**-breuk berekend worden.



Berekening:

Voor tewerkstellingslijnen waarop alleen dagen moeten worden aangegeven geldt:

VTE-breuk = $Y1 : T$

Voor tewerkstellingslijnen waarop dagen en uren moeten worden aangegeven geldt:

VTE-breuk = $Z1 : (U \times E)$

Waarbij:

- Y1 = Het aantal dagen aangegeven met de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20, verhoogd met:
 - de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders (prestatiecode 2);
 - de dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken (prestatiecode 71);
 - de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (prestatiecode 72);
 - de dagen crisis-schorsing bedienden (prestatiecode 76);
 - de dagen staking/lock out (prestatiecode 21);
 - de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen verbindend verklaarde CAO en de dagen inhaalrust bouwbedrijf (prestatiecode 12).
- Z1 = het aantal uren dat overeenkomt met Y1; U = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon;
- E = 13 indien de werknemer betaald wordt met een maandelijks frequentie. Anders bedraagt E het aantal weken begrepen in het betrokken kwartaal;
- T = E vermenigvuldigd met het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel.

De VTE-breuk wordt per tewerkstellingslijn rekenkundig afgerond tot op 2 cijfers na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond. Het resultaat mag per werknemer (= de som van de verschillende tewerkstellingslijnen) nooit groter zijn dan 1.

De jongeren met een startbaanovereenkomst en werknemers waarvoor geen dagen moeten worden aangegeven, worden niet in aanmerking genomen bij de berekening van het personeelsbestand over het 2de kwartaal van het voorgaande jaar. Interimkrachten worden evenmin in aanmerking genomen voor de berekening van het personeelsbestand (noch bij de gebruiker noch bij het interimkantoor zelf).

Berekening van het aantal jongeren met een startbaanovereenkomst in het lopende kwartaal

Het aantal jongeren met een startbaanovereenkomst dat tijdens een kwartaal in dienst is, is de som van de VTE-breuken berekend per individuele jongere met een startbaanovereenkomst. Indien er voor de werknemer voor een kwartaal meerdere tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt, dan gebeurt de berekening van de VTE-breuk voor iedere lijn afzonderlijk.

Voor de volgende jongeren met een startbaanovereenkomst, tellen de VTE-breuken dubbel ook indien het gaat om jongeren die vóór 1 juli 2003 in dienst werden genomen (voor de indienstneming na 1 januari 2004 moet dit vermeld staan op de startbaankaart en na 1 april 2010 op de werkkaart):

- Iedereen **van buitenlandse afkomst**, die net voor zijn indienstneming:
 - werkzoekende is (deze voorwaarde is niet meer vereist vanaf 1 april 2010);
 - minder dan 26 jaar oud is;Onder een **persoon van buitenlandse afkomst** wordt verstaan, de persoon die niet de nationaliteit bezit van een Staat die deel uitmaakt van de Europese Unie, of de persoon van wie ten minste één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat op het ogenblik van het overlijden, of de persoon van wie ten minste twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of bezaten op het ogenblik van hun overlijden. De jongere kan met elk rechtsmiddel bewijzen dat hij beantwoordt aan deze definitie, de verklaring op eer inbegrepen.
- Elke **persoon met een handicap**, die net voor zijn indienstneming:
 - werkzoekende is (deze voorwaarde is niet meer vereist vanaf 1 april 2010);
 - minder dan 26 jaar oud is.Onder een **persoon met een handicap** wordt verstaan, de persoon die als dusdanig ingeschreven is bij het 'Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap' of bij 'l'Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées' of bij de 'Service bruxellois francophone des Personnes handicapées' of bij de 'Dienststelle des Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge'

Vanaf 1 april 2010 tellen de VTE-breken van jongeren met een startbaanovereenkomst type II en type III eveneens dubbel.



Berekening:

De berekening van de VTE-breken is afhankelijk van het type van startbaanovereenkomst en het al dan niet voltijds tewerkgesteld zijn:

- voor een voltijds tewerkgestelde jongere met een type I startbaanovereenkomst (voltijdse arbeidsovereenkomst) is de VTE-breuk = $Y2 : T$;
- voor een deeltijds tewerkgestelde jongere met een type I startbaanovereenkomst (deeltijdse, maar minstens halftijdse arbeidsovereenkomst) is de VTE-breuk = $Z2 : (U \times E)$;
- voor een jongere met een type II of type III startbaanovereenkomst (overeenkomst werk-opleiding, leerovereenkomst, stageovereenkomst voor opleiding tot ondernemingshoofd) is de VTE-breuk = $Y3 : T$.

Waarbij:

- $Y2$ = al de onder één van de prestatiecodes aangegeven dagen, met uitzondering van de dagen aangegeven met de code 30;
- $Z2$ = het aantal uren dat overeenkomt met $Y2$;
- $Y3$ = het aantal kalenderdagen van het betrokken kwartaal verminderd met de dagen waarop de jongere ingevolge zijn arbeidsregeling (feestdagen e.d. spelen dus geen rol) niet moet werken. Enkel de kalenderdagen die vallen in de periode waarin de werknemer verbonden is met een startbaanovereenkomst komen in aanmerking. Voor een jongere die het ganse kwartaal gebonden is door een startbaanovereenkomst is $Y3$ dus gelijk aan T .

De andere factoren zijn dezelfde als deze gebruikt bij het bepalen van het personeelsbestand (zie hiervoor).

De VTE-breuk wordt per tewerkstellingslijn rekenkundig afgerond tot op 2 cijfers na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond. Het totaal van de VTE-breken van één werknemer (= de som van al de tewerkstellingslijnen) mag nooit groter zijn dan 1.

Naast de jongeren met een startbaanovereenkomst worden ook alle werknemers (met uitzondering van de studenten voor wie alleen een solidariteitsbijdrage verschuldigd is) meegerekend tot en met het kwartaal waarin ze 26 jaar oud worden. De VTE breuk van deze werknemers wordt berekend met dezelfde formules als voor een jongere met een startbaanovereenkomst van het Type I.

Jongeren aangeworven in het kader van de subsidiëring tewerkstelling laaggeschoolde jongeren in de non-profit, komen niet in aanmerking om aan de verplichting te voldoen en mogen dus niet meegeteld worden. Zij worden in de Dmfa aangegeven in het veld 'maatregelen non-profit', code '8'.

Bedrag

Groep A

Een met de oplopende leeftijd degressieve vermindering wordt toegekend aan de werkgever voor elke jongere die hij in dienst neemt tot en met het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal dat hij 30 jaar wordt. Het betreft dus zowel jongeren aangeworven met als zonder startbaanovereenkomst en ongeacht of zij verbonden zijn met een leerovereenkomst of een arbeidsovereenkomst.

In afwijking van de algemene doelgroepverminderingsformule, wordt deze bij de toepassing van de doelgroepvermindering jonge werknemers – plus 18 tot min 30-jarigen:

$$P_g = \mu \times 1/\beta \times [(30 - \text{leeftijd}) \times (G_3 \times 0,10)]$$

P_g wordt afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR. Onder 'leeftijd' wordt verstaan 'de leeftijd van de werknemer op de laatste dag van het betrokken kwartaal'.

De component $[(30 - \text{leeftijd}) \times (G_3 \times 0,10)]$ wordt afgetopt tot G_3 wanneer de vermenigvuldiging een resultaat geeft dat groter is dan G_3 en geeft dan volgende formule:

$$P_g = \mu \times 1/\beta \times G_3$$

Groep B

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

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

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

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

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 worden.

Groep A + B

In afwijking van de algemene doelgroepvermindering formule, wordt deze bij de gecombineerde toepassing van de doelgroepvermindering jonge werknemers – plus 18 tot min 30-jarigen en de doelgroepvermindering jonge werknemers – laaggeschoolden en erg laaggeschoolden:

$$P_g = \mu \times 1/\beta \times \{(G_1 \text{ of } G_2) + [(30 - \text{leeftijd}) \times (G_3 \times 0,10)]\}$$

P_g wordt afgerond tot op de eurocent waarbij 0,005 EUR wordt afgerond naar 0,01 EUR. Onder 'leeftijd' wordt verstaan 'de leeftijd van de werknemer op de laatste dag van het betrokken kwartaal'.

De component $[(30 - \text{leeftijd}) \times (G_3 \times 0,10)]$ wordt afgetopt tot G_3 wanneer de vermenigvuldiging een resultaat geeft dat groter is dan G_3 en geeft dan volgende formule: $P_g = \mu \times 1/\beta \times \{(G_1 \text{ of } G_2) + G_3\}$

Groep C

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

Van 1 januari 2010 tot 31 december 2011, wordt deze forfaitaire vermindering tijdelijk verhoogd tot G_7 en wordt de formule voor het berekenen van de vermindering:

$P_g = 1/\beta \times G_7$ waarbij $1/\beta = 1$ als $1/\beta$ niet 0 is.

Praktisch wil dit zeggen dat de werkgever voor jongeren van de groep C geen werkgeversbijdragen verschuldigd is voor de regelingen waarop de geharmoniseerde vermindering betrekking heeft.

Te vervullen formaliteiten

Groep A en C:

Buiten het aanduiden van de overeenkomstige doelgroepvermindering(en), zijn er geen specifieke administratieve plichtplegingen verbonden aan de doelgroepvermindering jonge werknemers – plus 18 tot min 30-jarigen en de doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen.

Groep B:

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Het recht op de doelgroepvermindering wordt 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 laaggeschoolde werknemer, moet de jongere opnieuw een werkkaart aanvragen die attesteert dat hij nog aan de voorwaarden voldoet.

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

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

Via de **multifunctionele aangifte** deelt de werkgever, in het veld 'Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid' mee met welk type van startbaanovereenkomst de jongere wordt angeworven en tot welke categorie hij behoort. In het geval van een overeenkomst specifiek voor leerlingen of stagiairs, moet de werkgever eveneens aanduiden over welk 'type van leerling' het gaat bij de parameters van de tewerkstellingslijn. In het veld 'begindatum doelgroepvermindering' moet de werkgever de datum van de allereerste indiensttreding invullen (er wordt voor de berekening van het aantal kwartalen G₁ automatisch GEEN rekening gehouden met de kwartalen vóór 1 januari van het jaar dat de werknemer 19 wordt). Deze aanduidingen zijn verplicht en kunnen een impact hebben op de berekening van de startbaanverplichting, het recht op de doelgroepvermindering en/of de berekening van de verschuldigde bijdragen.

Daarnaast duidt de werkgever de overeenkomstige doelgroepvermindering aan.

Mentors

Een werkgever kan voor een aantal werknemers die stages opvolgen of opleiding geven in het kader van een beroepsopleiding, een doelgroepvermindering mentors genieten. Onder '**de opvolging verzekeren van stages**' en '**het instaan voor opleiding**' wordt verstaan 'de begeleiding gedurende minimaal 400 uren per jaar van maximaal 5 personen'.

Betrokken werkgevers

Zowel de werkgevers uit de openbare als uit de private sector kunnen deze doelgroepvermindering genieten als zij een verbintenis zijn aangegaan om stages of opleidingen te organiseren in het kader van beroepsopleidingen. De werkgever sluit deze overeenkomst (verbintenis) met

- de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding voor jonge werkzoekenden
- een onderwijs- of opleidingsinstelling of operator voor opleiding van leerkrachten en jongeren andere dan de hierboven vermelde jonge werkzoekenden

In de 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 betreffende de pedagogische omkadering en de spreiding in de tijd van de stages en opleidingen.

Betrokken werknemers

Om als mentor te kunnen worden beschouwd, moet de werknemer

- een beroepservaring van minstens 5 jaar in het betreffende beroep kunnen voorleggen en
- in het bezit zijn van een **getuigschrift 'mentor'** uitgereikt door een door de Gemeenschap ingerichte of erkende opleidingsverstrekker

Bedrag van de vermindering

Tijdens de uitvoering van de overeenkomst (maximaal 4 kwartalen) kan de werkgever een vermindering G₂ genieten. Het aantal mentors voor wie de werkgever een vermindering kan aanvragen, 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.

Te vervullen formaliteiten

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

- een kopie van overeenkomst
- 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.

Herstructurering

In het kader van de maatregelen ter ondersteuning van werknemers ontslagen ingevolge een herstructurering, wordt vanaf het 3de 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 1ste 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:

- 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 doelgroepvermindering uitgebreid naar de werknemers die als gevolg van een faillissement, sluiting of vereffening van de onderneming ontslagen werden gedurende de periode van 1 juli 2009 tot en met 31 januari 2011. In deze situatie na deze datum ontslagen werknemers ontvangen geen verminderskaart herstructureren meer.

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 en tijdens de geldigheidsperiode van een 'verminderskaart herstructureren' (zie hierna bij de uitleg van de formaliteiten) in dienst treedt bij een andere werkgever opent het recht als zijn refertekwartaalloon volgende loonsgrenzen niet overstijgt:

- indien de werknemer op moment van indiensttreding jonger is dan 30 jaar: 6.030,00 EUR;

- indien de werknemer op het moment van indiensttreding minstens 30 jaar is: 12.000,00 EUR.

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

Bedrag van de vermindering

De werkgever geniet voor deze werknemer de vermindering

- 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 verminderingsskaart voor het eerst bij de betrokken werkgever wordt tewerkgesteld.

Te vervullen formaliteiten

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

Vanaf 1 juli 2009 **reikte** het werkloosheidsbureau van de RVA dat een aanvraag om een werkloosheidsuitkering ontvangt, eveneens spontaan een 'verminderingsskaart herstructureringen' uit aan de werknemers die ontslagen werden als gevolg van een faillissement, vereffening of sluiting tijdens de periode van 1 juli 2009 tot en met 31 januari 2011. De 'verminderingsskaart herstructureringen' **had** voor deze werknemers een geldigheidsduur van 6 maanden, gerekend van datum tot datum, volgend op de datum van de verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Werknemers zonder 'verminderingsskaart herstructureringen A' die het werk hebben hervat na de aankondiging van het collectief ontslag maar vóór 1 januari 2007, worden voor de toepassing van de doelgroepvermindering geacht in dienst te treden op 1 januari 2007. De datum 'opening recht' kan zich dus in deze gevallen nooit situeren vóór 1 januari 2007.

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

Overgangsmaatregel:

- Wanneer de werknemer reeds een 'verminderingsskaart herstructureringen A' heeft verkregen maar nog geen arbeidsovereenkomst heeft aangevat waarvoor hij een 'verminderingsskaart herstructureringen B' heeft aangevraagd, zal hij een 'verminderingsskaart herstructureringen' ontvangen.
- Voor arbeidsovereenkomsten die ten vroegste zijn aangevat op 1 januari 2007, kunnen geen 'verminderingsskaarten herstructureringen B' meer worden gegeven. Wanneer de werknemer reeds in dienst is getreden vóór 1 januari 2007 mét een 'verminderingsskaart herstructureringen B' geldt de regeling doelgroepvermindering herstructurering en werknemersbijdragevermindering herstructurering zoals ze van kracht waren in 2006.

Tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek - crisismaatregel

Deze maatregel maakte deel uit van een pakket tijdelijke crisismaatregelen en gold tot en met 31 januari 2011. Werkgevers kunnen geen gebruik meer maken van deze maatregel.

Opleiders of begeleiders - crisismaatregel

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

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

Betrokken werkgevers

Komen in aanmerking:

- de bevoegde openbare dienst voor beroepsopleiding
- de bevoegde openbare dienst voor arbeidsbemiddeling
- sectorale opleidingsfondsen
- een organisme waarvan de hoofdactiviteit bestaat uit het verstrekken van opleidingen of het bieden van begeleiding en dat
 - erkend is door de bevoegde openbare dienst of Minister of door een sectoraal opleidingsfonds,
 - opgericht werd als een VZW en
 - waarbij het verstrekken van de opleidingen of het bieden van begeleiding geen deel uitmaakt van een commerciële activiteit.
- de onderwijsinstellingen erkend door de bevoegde gemeenschap

Ieder van deze werkgevers komt in aanmerking, in zoverre zij niet de betrokken onderneming in herstructurering zelf zijn of tot dezelfde technische bedrijfseenheid behoren.

Enkel de werkgevers die een **opleidingsovereenkomst** met de Minister van Werk hebben gesloten komen in aanmerking. Met deze opleidingsovereenkomst engageert de werkgever zich om het volume van de aangeboden opleidingen of gerealiseerde begeleidingsuren te verhogen en om geen contractueel of statutair personeel te vervangen door deze gesubsidieerde werknemers.

Betrokken werknemers

Enkel werknemers die een **ervaringsuitkering** kunnen genieten, komen in aanmerking. De ervaringsuitkering wordt gelijkgesteld met een werkuitkering en wordt dus geacht integraal deel uit te maken van de bezoldiging. De ervaringsuitkering kan slechts worden toegekend voor de maanden waarin de werkgever met de Minister van Werk een opleidingsovereenkomst heeft gesloten.

Om in aanmerking te kunnen komen voor de ervaringsuitkering moet de werknemer

- ofwel 45 jaar of ouder zijn of bewijzen dat hij de 10 jaar voorafgaand aan de indienstneming een beroepsverleden als loontrekkende heeft van minimaal 5 jaar binnen de sector
- op de dag van indienstneming in het bezit zijn van een geldige 'verminderingsskaart herstructurerings'
- als hoofdactiviteit het verstrekken van opleiding of begeleiding van werkzoekenden hebben
- in dienst treden vanaf 1 januari 2010 en vóór 1 januari 2012.

Bedrag van de vermindering

De werknemer opent het recht op een vermindering G_1 tijdens het kwartaal van indiensttreding en de 7 daaropvolgende kwartalen. Voor de telling van G_1 wordt als 'kwartaal van indiensttreding' beschouwd, het kwartaal waarin de werknemer tijdens de geldigheidsperiode van de verminderingsskaart voor het eerst bij de betrokken werkgever wordt tewerkgesteld.

De doelgroepvermindering kan enkel worden toegekend voor de kwartalen waarin de werkgever met de Minister van Werk een opleidingsovereenkomst heeft. Wanneer de opleidingsovereenkomst een eind neemt **omdat de engagementen** betreffende de volumes of niet-vervanging **niet werden nagekomen**, worden de bijdrageverminderingen voor de 5 kwartalen die de datum van het einde van de opleidingsovereenkomst voorafgaan geannuleerd. De lijst met werknemers zal via elektronische weg aan de RSZ worden overgemaakt.

Te vervullen formaliteiten

De werkgever maakt aan de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt FOD WASO (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=339>) een aantal gegevens over, zowel voor het aangaan van de opleidingsovereenkomst als voor de opvolging ervan. De FOD stuurt via elektronische weg een lijst van de gesloten en eventueel beëindigde overeenkomsten naar de RSZ. De RVA bezorgt de RSZ de nodige gegevens betreffende identificatie van de werknemer die de ervaringsuitkering geniet.

Verminderings van de werknemersbijdragen

Werkbonus

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

Toepassingsgebied

1. Betrokken werknemers

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

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

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

2. Praktische toepassing van de vermindering

De vermindering bestaat uit een forfaitair bedrag dat geleidelijk vermindert naarmate het loon hoger wordt. Voor de laagste lonen wordt een bijkomend verminderingsbedrag voorzien dat vanaf een referteloon overeenkomend met het GGMMI eveneens vermindert om uiteindelijk 0 te worden bij een referteloon dat ongeveer 310 EUR hoger ligt dan het GGMMI (situatie september 2010). 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 1340 EUR bruto per maand.

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

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

Berekening van de vermindering

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

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

Vaststelling van het refertemaandloon (S)

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

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

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



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

a) Definities

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

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

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

Voor voltijds tewerkgestelde werknemers met volledige prestaties geldt:

$$S = W$$

Voor voltijds tewerkgestelde werknemers met onvolledige prestaties geldt:

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

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

In de wetgeving is een nog meer specifieke berekening voorzien voor werknemers die niet in een minstens 5-dagen arbeidsregeling werken. Wanneer de werkgever gebruik maakt van de macro die voorzien is op de portaalsite van de sociale zekerheid (Dmfa/TechLib), wordt hiermee rekening gehouden. De vereenvoudigde toepassing zoals hierboven uiteengezet wordt echter aanvaard.

Voor deeltijdse werknemers geldt:

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

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

Waarbij:

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

Deze berekening geldt zowel voor:

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

b) Opmerkingen

- Voor werknemers tewerkgesteld bij een beperkte groep van werkgevers die vóór 1 oktober 2001 de arbeidsduur verminderden of de vierdagenweek invoerden en van wie de werknemers een tussenkomst krijgen om het loonverlies gedeeltelijk te compenseren (looncode 5), wordt S forfaitair verminderd met 80,57 EUR per maand. Het handelt hier om werknemers die in aanmerking komen voor een doelgroepvermindering op basis van artikel 367, 369 of 370 van de Programmawet van 24 december 2002.

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

Berekening van het basisbedrag van de vermindering (R)

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

Loonschijven en verminderingsbedragen die gelden vanaf **1 mei 2011**:

Bedienden (*)	
S (refertemaandloon aan 100% in EUR)	R (basisbedrag in EUR)
$\leq 1.443,54$	175,00
$> 1.443,54$ en $\leq 1.761,90$	$175,00 - (0,2689 \times (S - 1.443,54))$
$> 1.761,90$ en $\leq 2.292,66$	$143,00 - (0,1684 \times (S - 1.443,54))$
$> 2.292,66$	0
Arbeiders (**)	
S (refertemaandloon aan 100% en EUR)	R (basisbedrag in EUR)
$\leq 1.443,54$	189,00
$> 1.443,54$ en $\leq 1.761,90$	$189,00 - (0,2905 \times (S - 1.443,54))$
$> 1.761,90$ en $\leq 2.292,66$	$154,44 - (0,1819 \times (S - 1.443,54))$
$> 2.292,66$	0

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

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

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

Vaststelling van het verminderingsbedrag (P)

Voor voltijdse werknemers met volledige prestaties geldt:

$$(P) = R$$

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

Voor voltijdse werknemers met onvolledige prestaties geldt:

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

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

Voor deeltijdse werknemers geldt:

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

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



Per werknemer mag het totaal van de vermindering niet meer bedragen dan 2.100,00 EUR per kalenderjaar vanaf 2009.



Voorgaande jaren

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

Wanneer een werknemer vakantie neemt dat 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

Op de portaalsite van de sociale zekerheid vindt u in de technische bibliotheek (techlib) (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Applics/dmfa/index.htm) 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 herstelwet 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.

Betrokken werknemers

Het gaat om de werknemers van de privésector en van de openbare sector die een werknemersbijdrage van 13,07 % verschuldigd zijn. Enkel de nieuwe werknemers die een geldige 'verminderingsskaart 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 een collectief ontslag dat ten vroegste op 7 april 2009 werd aangekondigd.

De werknemer heeft recht op deze werknemersbijdragevermindering als zijn refertemaandloon volgende loongrenzen niet overstijgt:

- indien de werknemer op moment van indiensttreding jonger is dan 30 jaar: 2.010,00 EUR;
- indien de werknemer op het moment van indiensttreding minstens 30 jaar is: 4.000,00 EUR.

Bedrag van de vermindering

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

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

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

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

Waarbij:

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

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

Worden voor de berekening van de vermindering met deeltijdsen gelijkgesteld:

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

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

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

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

Te vervullen formaliteiten

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

Vanaf 1 juli 2009 **reikte** het werkloosheidsbureau van de RVA dat een aanvraag om een werkloosheidsuitkering ontvangt, eveneens spontaan een 'verminderingkaart herstructureringen' uit aan de werknemers die ontslagen werden als gevolg van een faillissement, vereffening of sluiting tijdens de periode van 1 juli 2009 tot en met 31 januari 2011. De 'verminderingkaart herstructureringen' **had** voor deze werknemers een geldigheidsduur van 6 maanden, gerekend van datum tot datum, volgend op de datum van de verbreking van de arbeidsovereenkomst.

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

Andere verminderingen van de werkgeversbijdragen

De non-profitsector

Het koninklijk besluit van 22 september 1989 tot bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector, verleent in de vorm van een bijdragevermindering een financiële tegemoetkoming aan de werkgevers van de non-profitsector die zich verbinden daadwerkelijk deel te nemen aan de bevordering van de werkgelegenheid van risicogroepen.

Betrokken werkgevers

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

Zijn uitgesloten:

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

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

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

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

Bedrag van de tegemoetkoming

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

Voor deze verhoging gelden als werkgeversbijdragen, de bijdragen ten laste van de werkgever met betrekking tot:

- de werkloosheid, met inbegrip van de bijzondere bijdrage van 1,60 %, verschuldigd door de werkgevers die **tijdens de periode 4^{de} kwartaal (kalenderjaar - 2) en 1^{ste} tot en met 3^{de} kwartaal (kalenderjaar - 1)** minstens 10 werknemers tewerkstelden;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector uitkeringen en sector geneeskundige verzorging);
- de kinderbijslagen;
- de pensioenen;
- de jaarlijkse vakantie voor arbeiders, zowel de driemaandelijks verschuldigde bijdrage als de jaarlijkse bijdrage van 10,27%;
- de arbeidsongevallen;
- de beroepsziekten.

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



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

Te vervullen formaliteiten

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

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

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

Gesubsidieerde contractuelen

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

Betrokken werkgevers

Het zijn:

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

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

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

Bedrag van de vermindering

De openbare besturen die volgens deze Programmawet en haar uitvoeringsbesluiten, gesubsidieerde contractuelen tewerkstellen voor wie ze eventueel een premie ontvangen, genieten voor de hele duur van de tewerkstelling van die werknemers, een vrijstelling van de werkgeversbijdragen betreffende de volgende sectoren:

- de rust- en overlevingspensioenen van de werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector geneeskundige verzorging en sector uitkeringen);
- de werkloosheid, zowel de bijdrage verschuldigd door alle werkgevers als de bijzondere bijdrage van 1,60 % wanneer de werkgever **tijdens de periode 4^{de} kwartaal (kalenderjaar - 2) en 1^{ste} tot en met 3^{de} kwartaal (kalenderjaar - 1)** minstens 10 werknemers tewerkstelde;
- de kinderbijslagen;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen;
- de loonmatigingsbijdrage.

De contractuele werknemers tewerkgesteld ter vervanging 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, worden volgens de bepalingen van de Programmawet, gelijkgesteld met GESCO's voor wat de toekenning van de vermindering betreft.

Er is geen vermindering op vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de dienstbetrekking.

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

De kwartaalaangifte bevat aangepaste rubrieken en bijdragepercentages, die met de vrijstelling van bijdragen rekening houden.

Herverdeling van de arbeid in de openbare sector

De wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector verleent, ten vroegste vanaf 1 juli 1995, een bijdragevermindering aan de werkgevers uit de openbare sector die bepaalde werknemers aanwerven ingevolge de herverdeling van de arbeid.

De kenmerken van deze herverdeling van de arbeid en van de bijdragevermindering variëren naargelang het gaat om federale overheidsdiensten, provincies of gemeenten, autonome overheidsbedrijven of openbare diensten die tot geen van deze drie categorieën behoren.

Achtereenvolgens bespreken we de federale overheidsdiensten, de autonome overheidsbedrijven en de andere openbare diensten. Gemeenten en provincies komen hier niet ter sprake; zij betalen hun socialezekerheidsbijdragen aan de RSZPPO.



Met uitzondering van de bijdragevermindering zelf, is niet de RSZ maar de FOD Personeel en Organisatie bevoegd voor de wetgeving over de herverdeling van de arbeid. Daar kunt u alle informatie verkrijgen. De onderstaande tekst schetst slechts een algemeen kader, en beoogt zeker geen volledigheid.

De federale overheidsdiensten

De wet kent de vermindering toe aan de werkgever die bepaalde contractuelen aanwerft om de arbeidstijd op te vullen die vrijkomt omdat personeelsleden opteerden om vier vijfden te werken van de arbeidstijd die hun normaal is opgelegd.

1. Betrokken werkgevers

Het zijn:

- de besturen en andere diensten van de FOD's;
- de griffies en de parketten;
- de instellingen van openbaar nut vermeld in artikel 1 van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, die vallen onder het gezag, de controle- of voogdijbevoegdheid van de Staat.

De volgende instellingen van openbaar nut vallen buiten de maatregel:

- de instellingen van de Categorie A bedoeld in de bovengenoemde Wet van 16 maart 1954, met uitzondering van het Hulp- en Informatiebureau voor gezinnen van militairen, de Dienst voor de Regeling van de Binnenvaart, de Regie der Gebouwen, het Instituut voor Veterinaire Keuring, het Fonds voor de Bouw van Ziekenhuizen en medisch-sociale Inrichtingen, het Belgisch Instituut voor Postdiensten en Telecommunicatie, het Nationaal Onderzoeksinstituut voor Arbeidsomstandigheden en het Federaal Planbureau;
- het Nationaal Orkest van België;
- de Koninklijke Muntchouwborg;
- de instellingen van de Categorie C van de wet van 16 maart 1954, met uitzondering van de Controledienst voor de Ziekenfondsen en de Landsbonden van Ziekenfondsen, en de Controledienst voor de Verzekeringen.

Zijn wel bij deze maatregel betrokken:

- het Secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven;
- het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding;
- de patrimonien van de Wetenschappelijke Inrichtingen die ressorteren onder de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie.

2. Betrokken werknemers

Men moet een onderscheid maken tussen de personeelsleden die arbeidstijd vrijmaken door te opteren voor een 4/5-arbeidsregime (eerste categorie), en zij die hen vervangen en voor wie de bijdragevermindering geldt (tweede categorie).

a) Eerste categorie

De RSZ is niet bevoegd om uit te maken of een personeelslid ingevolge de Wet van 10 april 1995 voor de vierdagenweek kan opteren. De betrokken openbare dienst moet die beslissing nemen, eventueel na raadpleging van de FOD Personeel en Organisatie.

b) Tweede categorie

Het zijn de werknemers die voltijds of deeltijds in dienst komen al dan niet met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, en die in dienst worden genomen in uitvoering van artikel 9, §1, van de wet, d.w.z. de vervangers van de werknemers van de eerste categorie. Zij moeten, op het ogenblik van hun indiensttreding, behoren tot één van de volgende categorieën:

- volledig uitkeringsgerechtigde werklozen;
- bestaansminimumtrekkers;
- gehandicapten die een inkomensvervangende tegemoetkoming genieten;
- contractuelen tewerkgesteld door de betrokken overheid met een vervangingsovereenkomst.

3. Bedrag van de vermindering

Van 1 juli 1995 tot 31 december 2011 hebben de federale overheidsdiensten recht op een bijdragevermindering voor de contractuelen die zij aanwerven ingevolge artikel 9, §1 van de wet (tweede categorie hierboven). De vermindering bestaat uit een vrijstelling van de bijdragen voor de volgende regelingen:

- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sectoren van de uitkeringen en van de geneeskundige verzorging;
- de werkloosheid, zowel de bijdrage verschuldigd door alle werkgevers, als de eze die slechts verschuldigd is door de instelling die **tijdens de periode 4^{de} kwartaal (kalenderjaar - 2) en 1^{ste} tot en met 3^{de} kwartaal (kalenderjaar - 1)** minstens 10 werknemers tewerkstelde, voor haar werknemers op wie de gecoördineerde wetten der jaarlijkse vakantie der loonarbeiders toepasselijk zijn;
- de kinderbijslagen;
- de arbeidsongevallen;
- de beroepsziekten;
- de loonmatigingsbijdrage.

4. Te vervullen formaliteiten

Deze werknemers aangeworven in het kader van de herverdeling worden aangegeven met een aparte werknemerscode (dezelfde als deze voor de gesubsidieerde contractuelen of GESCO-'s), waarvoor de vermindering verrekend is in het percentage van de verschuldigde bijdragen. Voor hen moet ook een vermelding gebeuren in de zone "Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid" op het niveau van de tewerkstellingslijn (= code 3).

De autonome overheidsbedrijven

De wet kent aan deze instellingen de bijdragevermindering toe voor de contractuelen die zij aanwerven in het kader van een bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid.

1. Betrokken werkgevers

Het zijn:

- Belgacom;
- De Post;

- de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen;
- de Regie voor Maritiem Transport;
- de Regie der Luchtwegen.

2. Betrokken werknemers

De werknemers moeten behoren tot dezelfde categorieën als bij de federale overheidsdiensten (zie hierboven, tweede categorie).

3. Het bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid

De autonome overheidsbedrijven moeten vooraf een bedrijfsplan opstellen dat een positief effect op de tewerkstelling beoogt. Dit plan kan volgende maatregelen bevatten:

- vrijwillige deeltijdse arbeid;
- arbeidsduurvermindering met compenserende aanwerving;
- beperking van overuren met compenserende aanwerving;
- invoering van een recht op loopbaanonderbreking en/of vermindering van de arbeidsprestaties met verplichte vervanging;
- invoering van halftijdsvervroegde uittreding met verplichte vervanging;
- invoering van ploegenarbeid met compenserende aanwerving;
- instellen van flexibele werktijden met compenserende aanwerving;
- invoering van een 4-daagse werkweek met compenserende aanwerving;
- andere speciale maatregelen inzake arbeidsherverdeling eigen aan de onderneming en met compenserende aanwerving en/of vervanging.

Het bedrijfsplan moet bovendien worden goedgekeurd bij koninklijk besluit. Het kan slechts worden goedgekeurd indien het vergezeld is van een financieel plan dat aantoonst dat de kosten die er uit voortspruiten, door het bedrijf worden gedragen en dat de vrijstelling van de werkgeversbijdragen geen concurrentievervalsing tot gevolg heeft.

4. Bedrag van de vermindering

Vanaf ten vroegste 1 juli 1995 tot 31 december 2011 hebben de autonome overheidsbedrijven recht op een bijdragevermindering voor de hierboven bedoelde werknemers, aangeworven ingevolge een bedrijfsplan. De regelingen waarvoor zij geen bijdragen moeten betalen, zijn dezelfde als voor de federale overheidsdiensten.

Let op: de vermindering geldt slechts vanaf de inwerkingtreding van het koninklijk besluit dat het bedrijfsplan goedkeurt.

5. Te vervullen formaliteiten

Deze werknemers aangeworven in het kader van de herverdeling worden aangegeven met een aparte werknemerscode (dezelfde als deze voor de gesubsidieerde contractuelen of GESCO-'s), waarvoor de vermindering is verrekend in het percentage van de verschuldigde bijdragen. Voor hen moet ook een vermelding gebeuren in de zone "Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid" op het niveau van de tewerkstellingslijn (= code 3).

Andere overheidsdiensten

Het zijn alle bij de RSZ ingeschreven overheidsdiensten met uitzondering van:

- de federale overheidsdiensten;
- de autonome overheidsbedrijven;
- de overheidsinstellingen waarop de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités toepasselijk is.

Aan deze instellingen kan de Koning, hetzij op individueel, hetzij op collectief verzoek, binnen bepaalde voorwaarden, de vermindering van het werkgeversaandeel in de socialezekerheidsbijdragen verlenen wanneer zij in arbeidsherverdelende maatregelen met gedeeltelijke looncompensatie voorzien.

Daar bovenop, kan het Koninklijk besluit voor de Gemeenschappen en de Gewesten in andere arbeidsherverdelende maatregelen voorzien, op voorwaarde dat:

- bijkomende arbeidsplaatsen worden gecreëerd;
- de Gemeenschap of het Gewest een financieel plan voorleggen, waaruit de budgettaire neutraliteit van die arbeidsherverdelende maatregelen voor de federale schatkist blijkt.

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

Betrokken werkgevers

Het gaat om VZW's die:

- de verplichting op zich nemen de hieronder bedoelde jongeren tewerk te stellen;
- tot doel hebben de toegang tot de tewerkstelling van de jongeren te bevorderen ten einde hun de vereiste bekwaamheid te geven om een beroepsactiviteit uit te oefenen of een herscholing te kunnen aanvatten en hen daartoe te begeleiden met voldoende gekwalificeerd of ervaren personeel;
- daartoe erkend zijn door de bevoegde overheid;
- zich ertoe verbinden de bewijzen voor te leggen die nodig zijn voor het toezicht op de naleving van het besluit.

Betrokken werknemers

Het zijn de jongeren die zich buiten het arbeidscircuit bevinden, geen sociale uitkeringen genieten en uitgesloten zijn van normale tewerkstellingskansen.

Op het ogenblik van de aanwerving:

- moeten deze jongeren ouder zijn dan 18 jaar en jonger dan 30 jaar;
- mogen deze jongeren geen aanspraak kunnen maken op werkloosheids- of wachtuitkeringen;
- mogen deze jongeren niet in aanmerking komen voor een beroepsopleiding in het kader van de wetgeving op arbeidsvoorziening en werkloosheid.

Worden evenwel onttrokken aan de wet van 27 juni 1969, de personen van wie de maandinkomsten niet ten minste één derde bereiken van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43, van toepassing tijdens de laatste maand van het kalenderjaar dat de berekening van de bijdragen voorafgaat (471,75 EUR voor 2011). Voor deze personen moet men wel een arbeidsongevallenverzekering afsluiten.

Bedrag van het voordeel

Voor de kansarme jongeren van wie sprake hiervoor is, is de toepassing van de socialezekerheidswet beperkt tot het stelsel van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering en het stelsel van de kinderbijslagen voor werknemers. De VZW die hen tewerkstelt, wordt vrijgesteld van de werkgeversbijdragen voor die sectoren. Blijven onder andere verschuldigd, de bijdragen voor de sectoren van de arbeidsongevallen, de beroepsziekten en het betaald educatief verlof.

Te vervullen formaliteiten

De VZW's die kansarme jongeren aanwerven, moeten de Directie Identificatie van de RSZ daarvan in kennis stellen. Zij krijgen dan een (bijkomende) werkgeverscategorie "071" toegekend, zodat bij het berekenen van de socialezekerheidsbijdragen voor de kansarme jongeren, rekening kan worden gehouden met de beperking van de socialezekerheidswet en de vrijstelling van werkgeversbijdragen.

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

Betrokken werkgevers

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

Betrokken werknemers

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

- uitkeringsgerechtigde volledig werkloze zijn;
- het voordeel genieten van een beslissing tot toekenning van het leefloon (het vroegere bestaansminimum);
- ingeschreven zijn in het bevolkingsregister en recht hebben op sociale bijstand, doch ingevolge hun nationaliteit geen recht hebben op het leefloon.

Onder huispersoneel verstaat men:

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

Bedrag van de vermindering

De vermindering betekent een vrijstelling van de basiswerkgeversbijdragen. Blijven onder andere verschuldigd:

- de bijdrage voor jaarlijkse vakantie (uitsluitend voor werknemers gebonden door een arbeidsovereenkomst voor dienstboden of arbeiders);
- de bijdrage voor het betaald educatief verlof.

De vermindering wordt toegekend voor de volledige duur van de arbeidsovereenkomst voor één enkele werknemer.

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

Indien de werknemer voor wie de vermindering verleend is, ontslagen wordt en recht heeft op een vergoeding wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst, mag u op deze vergoeding de vermindering van werkgeversbijdragen niet toepassen.

Te vervullen formaliteiten

De werkgever die een eerste huisbediende in dienst neemt, op wie de sociale zekerheid voor werknemers van toepassing is, moet om zijn inschrijving bij de RSZ verzoeken. In zijn verzoek moet hij vermelden of het gaat om een huisbediende, verbonden door een arbeidsovereenkomst voor dienstboden of om een andere huisbediende.

Op basis van deze aan de RSZ verstrekte inlichting, zal de werkgever het gepaste werkgeverskengetal toegekend krijgen zodat hij de betrokken werknemer kan aangeven en de vermindering kan berekenen.

De werkgever die meent recht te hebben op de vermindering, moet op het ogenblik dat hij zijn eerste aangifte indient voor de werknemer die de vermelde voorwaarden vervult, aan de RSZ of aan zijn sociaal secretariaat een attest bezorgen, uitgereikt door:

- de RVA, wanneer het gaat om een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze;
- het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, wanneer het gaat om een persoon die het leefloon of sociale bijstand geniet.

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

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

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

De onderstaande tekst is algemeen opgevat en behandelt alleen de invloed van de vermindering op de RSZ-aangifte. Precieze inlichtingen over het systeem van de sociale maribel, krijgt u bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=339>), Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel (tel. 02 233 41 11).

Betrokken werkgevers

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

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

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

Betrokken werknemers

Voor de privésector komen enkel de werknemers die onder alle regelingen vallen, in aanmerking voor de inhouding sociale maribel.

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

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

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

Bedrag van de vermindering

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

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

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

Nazicht van het effect op de bijkomende tewerkstelling

De opbrengst van de sociale maribel moet worden omgezet in bijkomende tewerkstelling en verhoging van het arbeidsvolume. Voor precieze inlichtingen over de manier waarop zal worden nagezien of aan deze voorwaarde is voldaan, kunt u zich wenden tot de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=339>).

Te vervullen formaliteiten

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

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

Toegelaten cumulaties

Per werknemer die het recht opent op de sociale maribel, moet het totaal bedrag van werkgeversbijdragen dat voor de andere verminderingen beschikbaar is, vooraf verminderd worden met het forfaitaire bedrag van de sociale maribel van 387,83 EUR. In afwijking daarvan moet voor de werknemers van een beschutte werkplaats bij de berekening van de werkgeversbijdragen die in aanmerking komen voor de andere verminderingen GEEN rekening gehouden worden met dit forfaitaire bedrag.

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

De vermindering van de sociale maribel is niet cumuleerbaar met:

- de vrijstelling van werkgeversbijdragen voor gesubsidieerde contractuelen (gesco's);
- de vrijstelling van werkgeversbijdragen voor contractuelen aangeworven ingevolge de herverdeling van de arbeid in de openbare sector;
- de doelgroepvermindering 'langdurig werkzoekenden';
- de overgangsmaatregelen 'langdurig werkzoekenden' (overgangsmaatregelen banenplan voor werkzoekenden, activaplan, herinschakeling van moeilijk te plaatsen werklozen, inschakelingsprojecten).

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

Wetenschappelijk onderzoek

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

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

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

Betrokken werkgevers

Het zijn:

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

Betrokken werknemers

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

Bedrag van de vermindering

De vermindering bestaat uit een vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor de volgende sectoren:

- de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector geneeskundige verzorging;
- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen;
- de werkloosheid, enkel de bijdrage die door iedere werkgever verschuldigd is;
- de kinderbijslagen;
- de beroepsziekten;
- de arbeidsongevallen;
- de loonmatigingsbijdrage.

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

Te vervullen formaliteiten

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

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

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

Baggervvaart in volle zee

Vanaf 1 januari 1997 geldt een systeem van vermindering van de werkgeversbijdragen voor de werkgevers die baggeractiviteiten in volle zee uitoefenen (koninklijk besluit van 25 april 1997). Vanaf 1 januari 2000 geldt hetzelfde systeem van bijdragevermindering eveneens voor de sleepvaartsector.

Voor beide categorieën van werkgevers is vanaf 1 januari 2000 ook een systeem van bijdragevermindering van kracht dat erin bestaat dat de werkgever het gedeelte van de werknemersbijdragen dat hij ingehouden heeft en dat betrekking heeft op het gedeelte van het loon dat het grensbedrag voor de pensioenberekening overschrijdt, niet aan de RSZ moet doorstorten.

In uitvoering van de richtsnoeren nr. C 2004/43 van 17 januari 2004 van de Europese Commissie betreffende staatssteun voor het zeevervoer werd de bestaande regelgeving aangepast. De gewijzigde wetgeving is retroactief van kracht vanaf 1 juli 2005 en behelst twee krachtlijnen:

- De notie 'communautaire zeelieden' wordt ingevoerd.
- De nieuwe richtsnoeren stellen duidelijk dat de steunmaatregelen enkel verband mogen houden met het zeevervoersgedeelte van de sleepvaart- en baggerwerkzaamheden.

Dit heeft als gevolg dat wat betreft werkgevers die hun aangifte bij de RSZ moeten doen, enkel bepaalde werknemers van de werkgevers die actief zijn in de baggersector, nog in aanmerking komen voor deze vermindering. Het koninklijk besluit van 26 april 2009 vormt de wettelijke basis om de wet uit te voeren en dit retroactief vanaf 1 juli 2005.

Betrokken werkgevers en werknemers

Enkel de zeelieden van baggerschepen met eigen voortstuwing die ingericht zijn voor het vervoer van een lading over zee, waarvoor een zeebrief wordt voorgelegd, geregistreerd in een lid-Staat van de Europese Economische Ruimte en die minstens 50 % van de bedrijfstijd **vervoerswerkzaamheden** op zee verrichten, komen voor deze vermindering in aanmerking.

Voorwaarde inzake arbeidsvolume

Als voorwaarde om recht te hebben op deze verminderingen geldt dat de werkgevers gedurende de periode dat ze de vermindering genieten ten minste een gelijkwaardig arbeidsvolume aan boord van de betreffende baggervaaartschepen in dezelfde periode moet aantonen en dit in vergelijking met het gemiddelde van het overeenstemmende kwartaal van de referentie jaren 2001, 2002 en 2003.

Wie voor deze vermindering in aanmerking komt, neemt best contact op met het bestuur der controlediensten (de heer L. Beeckmans, tel. 02 509 34 82), om meer inlichtingen te krijgen over de gegevens die nodig zijn om het arbeidsvolume te bewijzen.

De werkgevers uit de baggervvaartsector moeten voor elk kwartaal waarvoor zij de vermindering inroepen (dus in principe vanaf het 3^{de} kwartaal 2005) én voor de overeenstemmende kwartalen van 2001, 2002 en 2003 per baggervaaartschip het volgende meedelen :

- al de onder één van de prestatiecodes aangegeven dagen m.b.t. de tewerkstelling aan boord van dat schip, met uitzondering van de dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken (prestatiecode 71), sociale promotie (13) en de dagen aangegeven met de prestatiecode 30. De dagen aangegeven op tewerkstellingslijnen waarop vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de overeenkomst (looncode 3) worden aangegeven, tellen evenmin mee.
- de arbeidsdagen waarvoor bijdragen werden gestort aan de Dienst voor Overzeese Sociale Zekerheid (DOSZ).

Vermindering van de werkgeversbijdragen

De vermindering bestaat uit een volledige vrijstelling van de basiswerkgeversbijdragen voor sociale zekerheid voor de volgende regelingen:

- rust- en overlevingspensioen der werknemers;
- ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector der uitkeringen en sector der geneeskundige verzorging);

- werkloosheid, met inbegrip van de speciale bijdrage die de werkgevers slechts betalen indien zij tijdens de periode 4^{de} kwartaal (kalenderjaar - 2) en 1^{ste} tot en met 3^{de} kwartaal (kalenderjaar - 1), minstens 10 werknemers tewerkstelden;
- kinderbijslagen;
- arbeidsongevallen;
- beroepsziekten;
- loonmatigingsbijdrage.

De vermindering geldt dus niet voor de andere bijdragen, zoals de bijdragen voor jaarlijkse vakantie van de werklieden, de bijdrage voor het betaald educatief verlof, de bijdragen voor sluiting van ondernemingen, de bestaanszekerheidsbijdragen, enz.

De werkgever vermeldt de verminderingsbedragen en de passende codes in de kwartaalaangifte.

Niet doorstorten van een gedeelte van de werknemersbijdragen

Het gedeelte van de werknemersbijdragen dat de werkgever bij de loonuitbetaling heeft ingehouden, en dat betrekking heeft op het verschil tussen het brutoloon en het grensbedrag, moet de werkgever niet aan de RSZ doorstorten maar mag hij zelf behouden.

De berekening gebeurt op het kwartaalloon verschuldigd voor de prestaties geleverd aan boord van een schip met zeebrief. Het grensbedrag stemt overeen met een kwart van het bedrag bedoeld in artikel 7 derde lid, van KB nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers.

(in EUR)	4 ^{de} kw 2010	1 ^{ste} kw 2011	2 ^{de} kw 2011	3 ^{de} kw 2011
grensbedrag	10.879,61	10.879,61	11.024,28	11.096,61

De verminderingsbedragen worden met de gepaste codes vermeld in de kwartaalaangiften.

Onthaalouders

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

Betrokken werkgevers

Het zijn de erkende opvangdiensten waarbij de onthaalouders aangesloten zijn.

Betrokken werknemers

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

Bedrag van de vermindering

De vermindering bestaat uit een vrijstelling van werkgeversbijdragen op een gedeelte van het fictieve loon, franchise genaamd.

De basisfranchise (Fb) bedraagt 2.270,01 EUR.

Volledige driemaandelijke prestaties

Voor personen die instaan voor dagopvang van kinderen en aangegeven zijn voor een tewerkstelling van 494 uren per kwartaal, overeenstemmend met volledige driemaandelijke prestaties, bedraagt de vermindering 2.270,01 EUR x 31,85 % (percentage aan werkgeversbijdragen waarop de vermindering betrekking heeft), zijnde 723,00 EUR.

Onvolledige driemaandelijke prestaties

Voor personen die instaan voor de dagopvang van kinderen en die onvolledige prestaties verrichten, wordt de genoemde franchise (F) naar verhouding toegekend volgens de volgende formule:

$F = F_b \times \mu \times \beta$, waarbij:

$F_b = 2.270,01$ EUR;

$\mu = H/494$ (H is het aantal aangegeven uren per kwartaal). Het resultaat wordt rekenkundig afgerond op de eurocent;

$\beta = 1,25$



Indien μ kleiner is dan 0,33 is er geen vermindering.

Het bedrag van de franchise (F) mag nooit groter zijn dan 2.270,01 EUR, ongeacht het resultaat van de formule.

U krijgt het bedrag van de vermindering door het bedrag van de franchise (F) te vermenigvuldigen met 31,85 %.

Te vervullen formaliteiten

Er zijn geen attesten vereist. De werkgever vult de passende rubrieken in van de driemaandelijke aangifte.

Kunstenaars

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

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.

Bedrag van de vermindering

De vermindering bestaat uit een vrijstelling van de basiswerkgeversbijdragen voor sociale zekerheid op een forfaitair gedeelte van het gemiddeld dagloon of het gemiddeld uurloon, voor de volgende regelingen:

- rust- en overlevingspensioen der werknemers;
- ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector der uitkeringen en sector der geneeskundige verzorging);
- werkloosheid, enkel de bijdrage die door iedere werkgever verschuldigd is;
- kinderbijslagen;
- arbeidsongevallen;
- beroepsziekten;
- loonmatigingsbijdrage.

Indien er meerdere tewerkstellingslijnen zijn voor een kwartaal, wordt de vrijstelling berekend per tewerkstellingslijn.

Voor het bepalen van de vrijstelling wordt verstaan onder:

- **J** = het aantal dagen van het kwartaal per tewerkstellingslijn aangegeven met de prestatiecodes 1, 3, 5 en 20. De dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding komen niet in aanmerking voor de berekening van J. Indien de werknemer wordt tewerkgesteld als uitzendkracht, wordt J verhoogd met 1 per occasionele gebruiker waarvoor de werknemer prestaties verricht op dezelfde dag bovenop de eerste occasionele gebruiker;
- **H** = het aantal uren van het kwartaal per tewerkstellingslijn aangegeven met de prestatiecodes 1, 3, 5 en 20. De uren gedekt door een verbrekingsvergoeding komen niet in aanmerking voor de berekening van H;
- **W** = de uitgekeerde loonmassa die per tewerkstelling driemaandelijks wordt aangegeven (tegen 100 %), met uitzondering van de vergoedingen die worden betaald ingevolge een verbreking van de arbeidsovereenkomst en van de premies die betaald worden door tussenkomst van een derde persoon.
- **W/J** = het gemiddeld dagloon van de tewerkstelling. Het resultaat van de deling wordt afgerond tot de dichtstbijzijnde eurocent, waarbij 0,5 eurocent naar boven wordt afgerond.
- **W/H** = het gemiddeld uurloon van de tewerkstelling. Het resultaat van de deling wordt afgerond tot de dichtstbijzijnde eurocent, waarbij 0,5 eurocent naar boven wordt afgerond.

(in EUR)	4 ^{de} kw 2010	1 ^{ste} kw 2011	2 ^{de} kw 2011	3 ^{de} kw 2011
Fictief forfaitair uurloon	8,59	8,59	8,71	8,77
Fictief forfaitair dagloon	65,32	65,32	66,19	66,62

Voor het vaststellen van de eventuele vermindering kunnen zich drie situaties voordoen ([situatie vanaf 1 juli 2011](#)):

1. **W/J** is minstens gelijk aan [66,62 EUR](#): een bedrag = **55,67 EUR x J** is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen voor de opgesomde regelingen.
2. **W/J** is kleiner dan [66,62 EUR](#) en **W/H** is minstens gelijk aan [8,77 EUR](#): een bedrag = **7,33 EUR x H** is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen voor de opgesomde regelingen.
3. Andere gevallen dan 1 of 2: **geen vermindering**.

Het van bijdragen vrijgestelde bedrag wordt evenwel per kwartaal beperkt tot 50 maal het dagbedrag of 380 maal het uurbedrag. Indien de werknemer wordt tewerkgesteld als uitzendkracht, geldt deze beperking per gebruiker.

Waar de socialezekerheidsbijdragen voor kunstenaars berekend worden aan 108 %, moet het vrijgestelde bedrag ook worden verhoogd met 8 %. De vermindering bedraagt dus :

- **55,67 EUR x 108 % x bijdragepercentage voor de regelingen hierboven vermeld x J**, of
- **7,33 EUR x 108 % x bijdragepercentage voor de regelingen hierboven vermeld x H**.

Te vervullen formaliteiten

Vul de passende rubrieken van de kwartaalaangifte in.

Toegelaten cumulaties

Voor dezelfde werknemer is de vermindering enkel te cumuleren met de sociale maribel.

Tussenkomst aansluitingskosten sociaal secretariaat horeca

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

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

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