

RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES RSZ

RSZ Kwartaal:2022/1

Inhoudstafel

- > De bijdrageverminderingen
 - > Inleiding
 - > De structurele vermindering en de doelgroepverminderingen
 - > Inleiding
 - > De structurele vermindering
 - > Doelgroepvermindering -- algemene bepalingen en berekeningsformule
 - > Oudere werknemers
 - > Oudere werknemers - Brussel
 - > Oudere werknemers - Duitstalige Gemeenschap
 - > Oudere werknemers - Vlaanderen
 - > Oudere werknemers - Wallonië (zonder de Duitstalige Gemeenschap)
 - > Eerste aanwervingen
 - > De collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek
 - > Langdurig werkzoekenden - algemene categorie
 - > Langdurig werkzoekenden - de doorstromingsprogramma's
 - > Langdurig werkzoekenden - de sociale inschakelingseconomie
 - > Doelgroepvermindering werknemers artikel 60, § 7 van de OCMW-wet van 8 juli 1976
 - > Jonge werknemers
 - > Jonge werknemers - Vlaanderen
 - > Mentors
 - > Herstructurering
 - > Vaste werknemers in de horeca
 - > Gesubsidieerde contractuelen (gesco's)
 - > Contractuele vervangers openbare sector
 - > Huispersoneel
 - > Doelgroepvermindering voor onthaalouders
 - > Doelgroepvermindering voor kunstenaars
 - > Tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering - coronamaatregel
 - > Tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering - Brexit
 - > Tijdelijke vermindering reissector - coronamaatregel
 - > Tijdelijke doelgroepvermindering evenementensector - coronamaatregel
 - > Tijdelijke doelgroepvermindering hotelsector - coronamaatregel
 - > Doelgroepvermindering - herstel van de werkgelegenheid - coronamaatregel
 - > Doelgroepvermindering betaalde sportbeoefenaars
- > Verminderingen van de werknemersbijdragen
 - > Werkbonus
 - > Vermindering van de werknemersbijdragen - herstructurering
 - > Vermindering van de werknemersbijdragen - sportbonus
- > Andere verminderingen van de werkgeversbijdragen
 - > De non-profitsector
 - > Bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector (sociale maribel)
 - > Wetenschappelijk onderzoek
 - > Tussenkost aansluitingskosten sociaal secretariaat horeca

De bijdrageverminderingen

Inleiding

Principes

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

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

De papieren attesten

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

De cumulaties

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

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

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

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

De structurele vermindering en de doelgroepverminderingen

Inleiding

Loonmassa (W)

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

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

Het gaat om de looncodes

- > (~~DmfA~~) 1, 2, 4, 5, 12, 51*, 61*, 62*, 65* en 66* (* = eerder theoretisch want enkel voor statutairen openbare sector die niet in aanmerking komen voor de structurele vermindering en doelgroepvermindering waarvoor een referteloan gebruikt wordt)
- > (~~DmfAPPL~~) 101, 131, 150, 315, 318, 801, 804, 806, 817, 821, 822, 823, 824, 833, 834, 835, 836, 837, 851, 852, 853, 854, 855, 902, 906, 910, 912, 914, 916, 917, 924, 940, 942, 951, 954, 957, 961, 962, 970, 971, 974, 975, 976, 991, 992 en 993.

De vermindering kan dus niet worden toegepast op

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

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.

Refertekwartaalloon (S)

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

- > **voor de tewerkstelling uitsluitend aangegeven in dagen: $S = W \times (13 \times D / J)$**
met **J** = X zonder de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders, de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen verbindend verklaarde CAO,

flexi-vakantiedagen, de dagen inhaalrust bouwbedrijf en de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer; het gaat m.a.w. om de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20; met **D** = het aantal dagen per week van het arbeidssstelsel;

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

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

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

Verminderingsbedrag

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

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

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

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

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

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

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

refertekwartaallonen. Bekijk de voorbeelden.

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

Bepalen van de prestatiebreuk μ ('mu')

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

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

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

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

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

Vaste multiplicatiefactor β ('beta')

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

Voor de structurele vermindering (β_s):

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

Voor de doelgroepvermindering (β_g):

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

β wordt nooit afgerond.

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

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

- > voor de werknemers tewerkgesteld bij erkende beschutte werkplaatsen **en de maatwerkbedrijven**, waar er geen ondergrens is; het zijn de werknemers van categorie 3 zoals hieronder vermeld in het hoofdstuk 'structurele vermindering' (zowel voor de structurele - als de doelgroepvermindering),
- > vanaf 1 april 2004, voor werknemers die met een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst worden tewerkgesteld, m.a.w. indien het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer ten minste de helft bedraagt van het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon. Concreet houdt dit dus in dat deeltijdse werknemers zonder een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst, die in de loop van een kwartaal slechts een beperkt aantal uren presteren, voor deze vermindering (zowel de structurele als de doelgroepenvermindering) niet in aanmerking zullen komen,
- > vanaf 1 april 2007, voor werknemers uit de horeca die onder alle regelingen vallen, maar enkel voor de toepassing van de structurele vermindering (niet voor de toepassing van de doelgroepverminderingen),
- > vanaf 1 januari 2014 voor de tewerkstelling van een 'gesubsidieerde contractueel' of een 'contractuele vervanger openbare sector' (zowel voor de structurele- als de doelgroepvermindering 'gesubsidieerde contractuelen' of 'contractuele vervangers openbare sector'),
- > vanaf 1 januari 2014 voor de tewerkstelling van een kunstenaar (zowel voor de structurele- als de doelgroepvermindering kunstenaars),
- > vanaf 1 januari 2014 voor de werknemers, tewerkgesteld op grond van artikel 60, §7 van de OCMW-wet (DmfAPPL).

Cumulaties

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

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

Bij het berekenen van het verminderingsbedrag trekt men eerst het bedrag sociale maribel af van de verschuldigde werkgeversbijdragen om het maximale bedrag aan werkgeversbijdragen te kennen waarop de geharmoniseerde vermindering in mindering mag worden gebracht. Het forfait bedraagt vanaf 1 januari 2021:

- > **409,37 EUR** voor de werkgevers van het **paritair comité voor de diensten van gezins- en bejaardenhulp** (318.xx)
- > **507,48 EUR** voor de werkgevers van het **paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten** (330.xx), met uitzondering van de werkgevers die onder de omschrijving van het paritaire subcomité voor de tandprothese vallen (330.03)
- > **498,31 EUR** voor de werkgevers die vallen onder het **fonds sociale maribel van de overheidssector**

- > **539,95 EUR** voor werknemers die worden tewerkgesteld in een **erkende beschutte werkplaats of een maatwerkbedrijf** (categorie 3 structurele vermindering)
- > **504,10 EUR** voor alle **andere** werkgevers voor elke werknemer die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel valt.

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

- > 'langdurig werkzoekenden' (DmfA), of één van de voor deze categorie voorziene overgangsmaatregelen,
- > 'gesubsidieerde contractuelen' behalve als het gesubsidieerde contractuelen KB nr 474 betreft (DmfAPPL),,
- > 'contractuele vervangers openbare sector',
- > 'art. 60 §7 van de OCMW-wet' (DmfAPPL).

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

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

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

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

Formaliteiten

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

Fusie, opsplitsing en voortzetting

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

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

loop van het kwartaal dat de vermindering wordt aangevraagd.

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

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

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.

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

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

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

De wet diverse bepalingen van 22 december 2008 probeert hieraan tegemoet te komen. Het is de bedoeling van de wetgever dat natuurlijke personen, verenigingen 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 dat doelgroepverminderingen waarvoor op het moment van de opening van het recht ook aan een aantal voorwaarden moet voldaan zijn, voortgezet kunnen worden door volgende ondernemingen:

1. de onderneming die de begunstigde is van één van de juridische herstructureringsoperaties gelijkaardig aan de situaties omschreven in de artikelen 12:2 tot 12:10 en 12:103 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen of die omgezet wordt in een erkende CVSO of een CV erkend als SO zoals bepaald door de artikelen 14:37 tot 14:45 van hetzelfde Wetboek;
2. de onderneming zonder winstuitkeringsdoel waarvan het patrimonium geheel of gedeeltelijk afkomstig is van het netto actief van één of meerdere ondernemingen zonder winstuitkeringsdoel;
3. de onderneming die de begunstigde is van een inbreng, zoals bedoeld in artikel 12:101 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen.

De essentie van deze doelgroepverminderingen is dat bepaalde doelgroepen/werknemers (terug) actief en volledig in de arbeidsmarkt worden opgenomen. Deze 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 en verenigingen in de artikelen 12:2 tot 12:10 en 12:103 met overname van alle rechten en plichten die hieraan verbonden zijn, ook naar derden toe
- > een simpele verklaring van de natuurlijke persoon en de resulterende hem opvolgende rechtspersoon dat de overgang/reorganisatie analoog is aan één van de situaties voorzien in het wetboek van vennootschappen en verenigingen in de artikelen 12:2 tot 12:10 en 12:103 met overname van alle rechten en plichten die hieraan verbonden zijn, ook naar derden toe
- > een simpele verklaring van de oorspronkelijke stichting/vereniging en de resulterende haar opvolgende stichting/vereniging of rechtspersoon/onderneming dat de overgang/reorganisatie analoog is aan één van de situaties voorzien in het wetboek van vennootschappen en verenigingen in de artikelen 12:2 tot 12:10 en 12:103 met overname van alle rechten en plichten die hieraan verbonden zijn, ook naar derden toe
- > een simpele verklaring van de natuurlijke persoon/feitelijke vereniging/rechtspersoon en de resulterende hem opvolgende natuurlijke persoon/feitelijke vereniging dat de overgang/reorganisatie analoog is aan één van de situaties voorzien in het wetboek van vennootschappen en verenigingen in de artikelen 12:2 tot 12:10 en 12:103 met overname van alle rechten en plichten die hieraan verbonden zijn, ook naar derden toe.

De voortzetting van de doelgroepvermindering is enkel toegestaan indien er tussen de betreffende ondernemingen een schriftelijke overeenkomst werd afgesloten waarin de overgang, zoals bedoeld in de puntjes 1 tot en met 3, is opgenomen en de opvolgende werkgever aan de RSZ de door deze laatste opgestelde modelverklaring met aanvraag tot voortzetting overmaakt, waarin de opvolgende werkgever ten aanzien van de RSZ **verklaart hoofdelijk aansprakelijk te zijn voor de eventuele sociale schulden van de pre-existente werkgever**

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

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

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

Bijkomende informatie DmFA - sectoren waarin een eindejaarspremie wordt uitbetaald

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

Hierbij de lijst met paritaire comités waarvoor een eindejaarspremie wordt gestort door een fonds voor bestaanszekerheid. De geautomatiseerde controles voor de structurele vermindering voor de DMFA van 4/2020 en 1/2021 zijn op deze lijst gebaseerd.

Werkgeverscategorie	Paritair comité	Werknemerskengetal	Kwartaal	Coëfficiënt
129	125.02 ²	015	4de kwartaal	1,25
229	125.03 ²	015	4de kwartaal	1,25
017	302	011 ² , 015 ² , 495 ² , 024, 029, 484	4de kwartaal	1,25
317	302	011, 496	4de kwartaal	1,25
055	126	015 ²	4de kwartaal	1,25
060	317	015 ²	4de kwartaal	1,25
066	121	015 ² , 024	4de kwartaal	1,25
067	149.01	015 ² , 024	4de kwartaal	1,25
083	140	015 ²	4de kwartaal	1,25

Werkgeverscategorie	Paritair comité	Werknemerskengetal	Kwartaal	Coëfficiënt
091	127	015 ²	4de kwartaal	1,25
093	132	015 ² , 024	4de kwartaal	1,25
193	144	015 ² , 043, 024	4de kwartaal	1,25
094	145	015 ² , 043, 024	4de kwartaal	1,25
194	145	015 ² , 024	4de kwartaal	1,25
294	145	015 ²	4de kwartaal	1,25
494	145	015 ² , 024	4de kwartaal	1,25
594	145	015 ² , 024	4de kwartaal	1,25
102	142.04	015 ² , 024	4de kwartaal	1,25
112	323	015 ²	4de kwartaal	1,25
113	323	015 ²	4de kwartaal	1,25
123	314	015 ² , 495 ²	4de kwartaal	1,25
223	314	015 ² , 495 ²	4de kwartaal	1,25
597	322.01	015 ² , 495 ²	4de kwartaal	1,25
097	322	011, 015 ² , 495 ² , 496, 046	1ste kwartaal	1,15
497	322	011, 015 ² , 495 ² , 496, 046	1ste kwartaal	1,15
320	320	015 ² , 495 ² , 024, 484	4de kwartaal	1,25
121	139	015 ²	4de kwartaal	1,25
221	139	015 ²	4de kwartaal	1,25
421	139	015 ² , 024 ²	4de kwartaal	1,25
521	139	015 ² , 024 ²	4de kwartaal	1,25
621	139	015 ²	4de kwartaal	1,25

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

De structurele vermindering

Betrokken werkgevers

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

Betrokken werknemers

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

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

Voor de privésector komen dus onder andere niet in aanmerking:

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

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

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

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

Bedrag van de vermindering

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- > **categorie 1:** werknemers die niet tot een van de twee volgende categorieën behoren en vanaf het 2^{de} kwartaal 2016 de werknemers van de Koninklijke Muntscouwburg en het Paleis voor Schone Kunsten tewerkgesteld onder arbeidsovereenkomst ;
- > **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 door de werkgevers van de beschutte werkplaatsen en de maatwerkbedrijven behorende tot het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven**;
- > **categorie 3:** werknemers die worden tewerkgesteld **bij een werkgever van de beschutte werkplaatsen en de maatwerkbedrijven behorende tot het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven**; vanaf het 2^{de} kwartaal 2016 maakt men een onderscheid tussen werknemers voor wie de loonmatiging verschuldigd is en zij voor wie de loonmatiging niet verschuldigd is.

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

$R_{\text{categorie 1}} = 0,1400 \times (9.588,01 - S)$; (algemene categorie)
 $R_{\text{categorie 2}} = 79,00 + 0,2557 \times (8.054,57 - S) + 0,0600 \times (W - 14.060,80)$; (categorie sociale maribel)
 $R_{\text{categorie 3 met loonmatiging}} = 0,1400 \times (10.389,23 - S)$; (categorie **beschutte werkplaatsen en maatwerkbedrijven**, werknemers met loonmatiging)
 $R_{\text{categorie 3 zonder loonmatiging}} = 495,00 + 0,1785 \times (9.863,93 - S)$. (categorie **beschutte werkplaatsen en maatwerkbedrijven**, werknemers zonder loonmatiging)

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

 **Bijkomende informatie DmFA - Aangifte van de Structurele vermindering**

De Structurele vermindering wordt aangegeven in het blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende vermeldingen :

Vermindering	Duur	Verminderingscode in DMFA	Berekeningsbasis in DMFA	Bedrag van de vermindering in DMFA
--------------	------	---------------------------	--------------------------	------------------------------------

Vermindering	Duur	Verminderingscode in DMFA	Berekeningsbasis in DMFA	Bedrag van de vermindering in DMFA
Structurele vermindering	De volledige duur van de tewerkstelling zolang de voorwaarden zijn voldaan	3000	/	ja*

* Een macro om het bedrag van de vermindering te berekenen is beschikbaar in TechLib (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#count).
(https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#count)

Als de DmfA wordt ingediend via web wordt de vermindering 3000 automatisch berekend als ze wordt geactiveerd.

De Structurele vermindering is cumuleerbaar met één enkele doelgroepvermindering en met de Sociale Maribel.

Vanaf 2022 vallen de werkgevers met werkgeverscategorie 373 of 673 ook onder categorie 3 van de Structurele vermindering.

Enkel voor de werknemers met kengetal 012, 025, 085 en 485 in de werkgeverscategorieën 073, 173, 273 en 473 kan de categorie 3 zonder loonmatiging van toepassing zijn.

Doelgroepvermindering -- algemene bepalingen en berekeningsformule

Wat?

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

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

Berekening en forfaits

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

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

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

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

- > G_1 : 1.000,00 EUR,
- > G_2 : 400,00 EUR,
- > G_3 : 300,00 EUR,
- > G_4 : 600,00 EUR,

- > G₅ : 750,00 EUR,
- > G₆ : 1.150,00 EUR,
- > G₇ : het saldo van de verschuldigde basisbijdragen na de eventuele sociale maribel aftrek en na toepassing van de structurele vermindering,
- > G₈ : 1.500,00 EUR,
- > G₉ : 800,00 EUR,
- > G₁₀ : 500,00 EUR,
- > G₁₁ : 770,00 EUR,
- > G₁₂ : 726,50 EUR,
- > G₁₃ : het saldo van de verschuldigde basisbijdragen, verminderd met de loonmatigingsbijdrage (DmfAPPL),
- > G₁₄ : 1.550,00 EUR,
- > G₁₅ : 1.050,00 EUR,
- > G₁₆ : 450,00 EUR
- > G₁₈ : 4000,00 EUR
- > G₁₉ : 65 % van het saldo van de verschuldigde werkgeversbijdragen dat overblijft na eventuele toepassing van de sociale maribel en van de structurele vermindering

Regionalisering

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

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

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

Voor volgende doelgroepen bestaan federale doelgroepmaatregelen:

- > Nieuwe werkgevers – eerste aanwervingen
- > Werkgevers die een collectieve arbeidsduurvermindering of een vierdagenweek instellen
- > Tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering - coronamaatregel
- > Horeca
- > Contractuele vervangers openbare sector
- > Betaalde sportbeoefenaars

Voor volgende doelgroepen bestaan geregionaliseerde doelgroepmaatregelen

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

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

Oudere werknemers

Deze doelgroepvermindering is in elke regio aangepast en/of vervangen. U vindt meer op de desbetreffende pagina's.

Vlaams Gewest:

Vanaf **1 juli 2016** kan voor werknemers die tewerkgesteld worden in **Vlaanderen** niet langer de 'doelgroepvermindering oudere werknemers' toegepast worden maar wel de 'doelgroepvermindering oudere werknemers - Vlaanderen'. Er zijn geen overgangsmaatregelen voorzien.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

Vanaf **1 oktober 2016** kan voor werknemers die tewerkgesteld worden in **Brussel** niet langer de 'doelgroepvermindering oudere werknemers' toegepast worden maar wel de 'doelgroepvermindering oudere werknemers - Brussel'. Er zijn geen overgangsmaatregelen voorzien.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf **1 juli 2017** kan voor werknemers die tewerkgesteld worden in **Wallonië** niet langer de 'doelgroepvermindering oudere werknemers' toegepast worden maar wel de

'doelgroepvermindering oudere werknemers - Wallonië'. Er zijn overgangsmaatregelen voorzien voor 54-jarigen in dienst op 30 juni 2017.

Duitstalige Gemeenschap:

Vanaf **1 januari 2019** kan voor werknemers die tewerkgesteld worden in het **Duitstalige landsgedeelte** niet langer de 'doelgroepvermindering oudere werknemers' toegepast worden maar wel de 'doelgroepvermindering oudere werknemers - Duitstalige Gemeenschap'. Er zijn **overgangsmaatregelen met een specifieke verminderingcode** voorzien voor 54- en 58-jarigen in dienst op 31 december 2018.

Bijkomende informatie DmfA - aangifte van de vermindering voor oudere werknemers

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

1. Duitstalige Gemeenschap

Vanaf 1/2019 werd een specifieke vermindering ingevoerd voor oudere werknemers die tewerkgesteld worden in een vestigingseenheid in Duitstalige Gemeenschap of die er van afhangen. (Zie Vermindering oudere werknemers - Duitstalige Gemeenschap)

Overgangsverminderingen zijn voorzien voor de werknemers van 54 of 58 jaar die in dienst waren op 31/12/2018.

2. Vlaanderen

Vanaf 3/2016 een specifieke vermindering werd ingevoerd voor oudere werknemers die tewerkgesteld worden in een vestigingseenheid in Vlaanderen of die er van afhangen. (zie Vermindering oudere werknemers - Vlaanderen)

3. Brussel

Vanaf 4/2016 werd een specifieke vermindering ingevoerd voor oudere werknemers die tewerkgesteld worden in een vestigingseenheid in Brussel of die er van afhangen. (zie Vermindering oudere werknemers - Brussel)

4. Waals Gewest

Vanaf 3/2017 werd een specifieke vermindering ingevoerd voor oudere werknemers die tewerkgesteld worden in een vestigingseenheid in Wallonië of die er van afhangen. (Zie Vermindering oudere werknemers - Waals Gewest)

Een overgangsvermindering is voorzien voor de werknemers van 54 jaar die in dienst waren op 30 juni 2017.

Oudere werknemers - Brussel

Vanaf 1 oktober 2016 introduceert Brussel een nieuwe doelgroepvermindering voor oudere werknemers **ter vervanging** van de bestaande doelgroepvermindering ouderen. Dit geldt enkel voor de werknemers die werkzaam zijn in of afhangen van een vestigingseenheid in **Brussel**. Voor de werknemers tewerkgesteld in een andere regio wijzigt er niets.

Het bedrag van de doelgroepvermindering hangt af van de leeftijd van de werknemer.

Betrokken werkgevers

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

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

Betrokken werknemers

- > Het gaat (zoals bij het vroegere systeem) enkel om werknemers uit categorie 1 van de structurele vermindering
- > Enkel oudere werknemers van wie het refertekwartaalloon van het lopende kwartaal niet hoger is dan 10.500,00 EUR (plafond vanaf 1 oktober 2017) komen in aanmerking. Vanaf 1 januari 2018 wordt dit plafond aangepast bij de aanpassing van de loonplafonds van de werkbonus, vanaf het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin deze loongrenzen verhoogd worden of, indien deze verhoging samenvalt met het begin van een kwartaal, met ingang van dat kwartaal:
 - > vanaf het 1^{ste} kwartaal 2022 is het plafond gelijk aan 11.365,53 EUR .

Bedrag van de vermindering

- > De oudere werknemer van minstens 57 jaar en jonger dan 65 jaar (op de laatste dag van het kwartaal) opent het recht op een doelgroepvermindering **G₁** (1.000,00 EUR).

Meer info

Bijkomende informatie vindt u op de website van Actiris: <https://www.actiris.brussels/nl/werkgevers/korting-57/> .

 Bijkomende informatie DmFA - Aangifte van verminderingen voor oudere werknemers - Brussel

Vanaf 3/2018 worden de regionale doelgroepverminderingen voor oudere werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid in Brussel of die er van afhangen, aangegeven in het blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende vermeldingen:

Brussels Gewest :

Zittende werknemers :

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering	Datum begin recht	Attest afgeleverd door
Werknemer van 57 tot 65 jaar ¹	G1 (1000€)	Alle betrokken kwartalen	7320	/	ja	/	/

¹ leeftijd op de laatste dag van het kwartaal en indien de werknemer aan de vereiste voorwaarden voldoet.

Als de DmfA wordt ingediend via web, wordt de vermindering 7320 automatisch berekend als ze wordt geactiveerd.

Oudere werknemers - Duitstalige Gemeenschap

Vanaf 1 januari 2019 introduceert de Duitstalige Gemeenschap een regionale doelgroepvermindering voor oudere werknemers **ter vervanging** van de bestaande doelgroepvermindering ouderen. Dit geldt enkel voor de werknemers die werkzaam zijn in of afhangen van een vestigingseenheid in één van de **Duitstalige Gemeenten**. Voor de werknemers tewerkgesteld in een andere regio wijzigt er niets.

Het bedrag van de doelgroepvermindering hangt af van de leeftijd van de werknemer.

Betrokken werkgevers

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

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

Betrokken werknemers

- > Het gaat (zoals bij het vroegere systeem) enkel om werknemers uit categorie 1 van de structurele vermindering
- > Enkel oudere werknemers van wie het refertekwartaalloon van het lopende kwartaal lager is dan 13.942,47 EUR (vast bedrag) komen in aanmerking.

Uitsluitingen

Werknemers die het volledige kwartaal geen effectieve prestaties leveren, zijn uitgesloten, behalve

in het geval van:

- > wettelijke volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zoals
 - > de schorsingen bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (ziekte en ongeval, ...)
 - > bij volledige onderbreking in het kader van tijdskrediet
 - > bij volledige onderbreking in het kader van een thematische verlof
- > vrijstelling van prestaties tijdens de periode van opzegging zoals bedoeld bij artikel 37 van diezelfde wet.

De werkgever duidt in het DmfA-blok 'tewerkstelling inlichtingen' in de zone 'vrijstelling prestaties' aan wat de situatie van de werknemer is.

Bedrag van de vermindering

- > De oudere werknemer van 55 jaar (op de laatste dag van het kwartaal) opent het recht op een doelgroepvermindering **G₃** (300,00 EUR).
- > De oudere werknemer van minstens 56 jaar en jonger dan 59 jaar (op de laatste dag van het kwartaal) opent het recht op een doelgroepvermindering **G₂** (400,00 EUR).
- > De oudere werknemer van minstens 59 jaar en jonger dan 62 jaar (op de laatste dag van het kwartaal) opent het recht op een doelgroepvermindering **G₁** (1.000,00 EUR).
- > De oudere werknemer van minstens 62 jaar (op de laatste dag van het kwartaal) tot de laatste dag van het kwartaal dat hij de wettelijke pensioenleeftijd bereikt (65 jaar), opent het recht op een doelgroepvermindering **G₈** (1.500,00 EUR).

Overgangsmaatregelen (met specifieke verminderingscode)

- > Er is een overgangsmaatregel voorzien voor de werknemers die op **31 december 2018 in dienst én 54 jaar** zijn en het recht kunnen openen op de doelgroepvermindering ouderen. Werkgevers met nadien in dienst genomen werknemers die op het einde van het kwartaal de leeftijd van 55 jaar niet bereikt hebben, kunnen voor deze werknemers vanaf 1 januari 2019 geen gebruik meer maken van de doelgroepvermindering 'oudere werknemers'.
 - > Zij openen nog het recht op de vermindering **G₃** (300,00 EUR) tot en met het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal dat ze 55 jaar worden, als hun refertekwartaalloon lager is dan 13.942,47 EUR.
- > Er is een overgangsmaatregel voorzien voor de werknemers die op **31 december 2018 in dienst én 58 jaar** zijn en het recht kunnen openen op de doelgroepvermindering ouderen.
 - > Zij openen nog het recht op de vermindering **G₁** (1.000,00 EUR) tot en met het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal dat ze 59 jaar worden, als hun refertekwartaalloon lager is dan 13.942,47 EUR.

Meer info

Bijkomende informatie vindt u op de website van het 'Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens - LSS-Ermäßigung: Ältere Arbeitnehmer/innen' (http://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5339/9317_read-50626/).

 Bijkomende informatie DmfA - aangifte van de vermindering voor oudere werknemers - Duitstalige Gemeenschap

Vanaf 1/2019 worden de regionale doelgroepverminderingen voor oudere werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid in de Duitstalige Gemeenschap of die er van afhangen

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

Werknemers in dienst:

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningbasis	Bedrag van de vermindering	Datum begin recht	Attest geleverd door
Oudere werknemer van 55 jaar ¹	G3 (300€)	Alle betrokken kwartalen	9300	/	ja	/	/
Oudere werknemer van 56 tot 58 jaar ¹	G2 (400€)	Alle betrokken kwartalen	9300	/	ja	/	/
Oudere werknemer van 59 tot 61 jaar ¹	G1 (1000€)	Alle betrokken kwartalen	9300	/	ja	/	/
Oudere werknemer van 62 jaar en meer ¹	G8 (1500€)	Alle betrokken kwartalen	9300	/	ja	/	/

¹ op de laatste dag van het kwartaal en indien de werknemer aan de vereiste voorwaarden voldoet.

De vermindering 9300 is enkel mogelijk als de waarde « 0 » is aangegeven in de zone « Vrijstelling prestaties » (00826) in het blok « Tewerkstelling – Inlichtingen » (90313). Als de DmfA wordt ingediend via Web wordt de vermindering 9300 automatisch berekend als ze geactiveerd wordt.

Oudere werknemers - Vlaanderen

Vanaf 1 juli 2016 introduceert Vlaanderen een nieuwe doelgroepvermindering voor oudere werknemers **ter vervanging** van de bestaande doelgroepvermindering ouderen. Dit geldt enkel voor de werknemers die werkzaam zijn in of afhangen van een vestigingseenheid in Vlaanderen. Voor de werknemers tewerkgesteld in een andere regio wijzigt er niets.

Het bedrag van de doelgroepvermindering hangt af van de leeftijd van de werknemer en of het gaat om een indienstname of een voortgezette tewerkstelling.

Betrokken werkgevers

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

- > de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers;
- > de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector geneeskundige verzorging;
- > de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen;
- > de werkloosheid;
- > de beroepsziekten;

- > de arbeidsongevallen;
- > de jaarlijkse vakantie.

Betrokken werknemers

Oudere niet-werkende werkzoekenden

- > Het gaat (zoals bij het vroegere systeem) enkel om werknemers uit categorie 1 van de structurele vermindering
- > die gedurende de 4 kwartalen voorafgaand aan de indienstname niet bij dezelfde werkgever in dienst zijn geweest
- > en ingeschreven zijn als niet werkend werkzoekende bij de VDAB (de VDAB stuurt via een elektronische flux de gegevens door naar de RSZ).
- > Enkel oudere werknemers van wie het refertekwartaalloon van het lopende kwartaal lager is dan 13.945,00 EUR komen in aanmerking.
 - > In afwijking hiervan bedraagt de loongrens voor het 4^{de} kwartaal telkens 18.545,00 EUR
 - > behalve voor de interimsector waar deze verhoogde loongrens geldt voor het 1^{ste} kwartaal van het jaar (met ingang van het 1^{ste} kwartaal 2020).

Oudere zittende werknemers

- > Het gaat (zoals bij het vroegere systeem) enkel om werknemers uit categorie 1 van de structurele vermindering
- > die niet als 'Oudere niet-werkende werkzoekenden' kunnen worden beschouwd.
- > Oudere niet-werkende werkzoekenden waarvoor het aantal kwartalen verhoogde vermindering uitgeput is, komen in aanmerking voor de doelgroepvermindering voor oudere zittende werknemers.
- > Enkel oudere werknemers van wie het refertekwartaalloon van het lopende kwartaal lager is dan 13.945,00 EUR komen in aanmerking.
 - > In afwijking hiervan bedraagt de loongrens voor het 4^{de} kwartaal telkens 18.545,00 EUR
 - > behalve voor de interimsector waar deze verhoogde loongrens geldt voor het 1^{ste} kwartaal van het jaar (met ingang van het 1^{ste} kwartaal 2020).

Uitsluitingen

Werknemers die het volledige kwartaal geen effectieve prestaties leveren, zijn uitgesloten, behalve in het geval van:

- > wettelijke volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zoals
 - > de schorsingen bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (ziekte en ongeval, ...)
 - > bij volledige onderbreking in het kader van tijdskrediet
 - > bij volledige onderbreking in het kader van een thematische verlof
- > vrijstelling van prestaties tijdens de periode van opzegging zoals bedoeld bij artikel 37 van diezelfde wet.

De werkgever duidt in het DmfA-blok 'tewerkstelling inlichtingen' in de zone 'vrijstelling prestaties' aan wat de situatie van de werknemer is.

| Bedrag van de vermindering (vanaf 1 januari 2022)

Oudere niet-werkende werkzoekenden

- > De oudere werknemer die bij zijn indienstneming op de laatste dag van het kwartaal minstens 58 jaar is en jonger dan de wettelijke pensioenleeftijd, opent het recht op een doelgroepvermindering **G₇** het kwartaal van indienstname en de 7 daarop volgende kwartalen.
- > De VDAB stuurt de gegevens elektronisch door naar de RSZ.
- > Bij een hertewerkstelling binnen de 4 kwartalen na de beëindiging van een vorige tewerkstelling wordt de oorspronkelijke tewerkstelling en de hertewerkstelling beschouwd als één tewerkstelling waarbij de telling van het aantal kwartalen doorloopt.

Oudere zittende werknemers

- > De oudere werknemer van minstens **59 jaar** en jonger dan **61 jaar** (op de laatste dag van het kwartaal) opent het recht op een doelgroepvermindering **G₄** (600,00 EUR).
- > De oudere werknemer van minstens **61 jaar** (op de laatste dag van het kwartaal) opent het recht op een doelgroepvermindering **G₈** (1.500,00 EUR).

Overgangsmaatregelen:

Voor de oudere niet-werkende werkzoekenden

- > De oudere werknemer die vóór 1 januari 2020 in dienst is getreden bij de werkgever, minstens 55 jaar is op 31 december 2019 en jonger dan 58 jaar, opent het recht op een doelgroepvermindering **G₇** (saldo) het kwartaal van indienstname en de 7 daarop volgende kwartalen.
- > Oudere niet-werkende werkzoekenden waarvoor het aantal kwartalen verhoogde vermindering uitgeput is, komen in aanmerking voor de doelgroepvermindering voor oudere zittende werknemers, ook voor de overgangsperiode.
- > Het forfait **G₇** geldt vanaf het 1^{ste} kwartaal 2019 voor nieuwe indiensttredingen en voor de resterende kwartalen van degene die het recht reeds geopend hadden.
- > De VDAB stuurt de gegevens elektronisch door naar de RSZ.
- > Bij een hertewerkstelling binnen de 4 kwartalen na de beëindiging van een vorige tewerkstelling wordt de oorspronkelijke tewerkstelling en de hertewerkstelling beschouwd als één tewerkstelling waarbij de telling van het aantal kwartalen doorloopt.

Voor oudere zittende werknemers

- > De oudere werknemer die op 31 december 2021 minstens **57 jaar** was opent verder het recht op de doelgroepvermindering **G₄** (600,00 EUR) tot hij voldoet aan de nieuwe criteria om het recht te openen op de vermindering.
- > De oudere werknemer die op 31 december 2021 minstens **60 jaar** was opent verder het recht op de doelgroepvermindering **G₈** (1.500,00 EUR) tot hij voldoet aan de nieuwe criteria om het recht te openen op de vermindering.

Meer info

Bijkomende informatie vindt u op de website van Vlaanderen: <https://www.vlaanderen.be/doelgroepverminderingen#doelgroepverminderingen-voor-55-plussers> .

 Bijkomende informatie DmfA - Aangifte van verminderingen voor oudere werknemers - Vlaanderen

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

Vlaanderen:

1. Niet-werkende werkzoekenden aangeworven vanaf 1 juli 2016:

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering	Datum begin recht ²	Attest afgeleverd door
- Aanwervingsdatum < 01/01/2020 : Werknemer van minstens 55 jaar op de laatste dag van het kwartaal bij zijn indienstneming ¹ - Aanwervingsdatum > 31/12/2019 : Werknemer van minstens 58 jaar op de laatste dag van het kwartaal bij zijn indienstneming ¹	G7 (saldo)	Kwartaal van aanwerving + de 7 volgende kwartalen	6321	/	ja	ja	VDAB

¹ indien de werknemer aan de vereiste voorwaarden voldoet.

2. Zittende werknemers :

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering	Datum begin recht	Attest afgeleverd door
Werknemer van 55 ⁵⁷ tot 57 ⁵⁸ jaar op 31/12/2019 ²⁰²¹ of werknemer van 58 ⁵⁹ tot 59 ⁶⁰ jaar ¹	G4 (600€)	Alle betrokken kwartalen	6320	/	ja	/	/
Werknemer van 60 ⁶¹ jaar en meer ¹	G8 (1500€)	Alle betrokken kwartalen	6320	/	ja	/	/

¹ leeftijd op de laatste dag van het kwartaal en indien de werknemer aan de vereiste voorwaarden voldoet.

Vanaf 1/2018 worden de verminderingen 6320 of 6321 mogelijk enkel als de waarde « 0 » is aangegeven in de zone « Vrijstelling prestaties » (00826) in het blok « Tewerkstelling – Inlichtingen » (90313).

Als de DmfA wordt ingediend via web, wordt de vermindering 6320 of 6321 automatisch berekend als ze wordt geactiveerd.

Oudere werknemers - Wallonië (zonder de Duitstalige Gemeenschap)

Vanaf 1 juli 2017 introduceert Wallonië een nieuwe doelgroepvermindering voor oudere werknemers **ter vervanging** van de bestaande doelgroepvermindering ouderen. Dit geldt enkel voor de werknemers die werkzaam zijn in of afhangen van een vestigingseenheid in het **Waals Gewest**

(zonder de Duitstalige Gemeenschap). Voor de werknemers tewerkgesteld in een andere regio wijzigt er niets.

Het bedrag van de doelgroepvermindering hangt af van de leeftijd van de werknemer.

Betrokken werkgevers

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

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

Betrokken werknemers

- > Het gaat (zoals bij het vroegere systeem) enkel om werknemers uit categorie 1 van de structurele vermindering
- > De werknemer moet op de laatste dag van het kwartaal minimum 55 jaar zijn en hij mag het voorafgaande kwartaal de wettelijke pensioenleeftijd (65 jaar) niet bereikt hebben.
- > Enkel oudere werknemers van wie het refertekwartaalloon van het lopende kwartaal lager is dan 13.942,47 EUR komen in aanmerking. Dit plafond wordt aangepast bij de aanpassing van de loonplafonds van de werkbonus, vanaf het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin deze loongrenzen verhoogd worden of, indien deze verhoging samenvalt met het begin van een kwartaal, met ingang van dat kwartaal:
 - > vanaf het 1^{ste} kwartaal 2022 is het plafond gelijk aan 15.091,79 EUR.

Uitsluitingen

Werknemers die het volledige kwartaal geen effectieve prestaties leveren, zijn uitgesloten, behalve in het geval van:

- > wettelijke volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zoals
 - > de schorsingen bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (ziekte en ongeval, ...)
 - > bij volledige onderbreking in het kader van tijdskrediet
 - > bij volledige onderbreking in het kader van een thematische verlof
- > vrijstelling van prestaties tijdens de periode van opzegging zoals bedoeld bij artikel 37 van diezelfde wet.

De werkgever duidt in het DmfA-blok 'tewerkstelling inlichtingen' in de zone 'vrijstelling prestaties' aan wat de situatie van de werknemer is.

Bedrag van de vermindering

- > De oudere werknemer van minstens 55 jaar en jonger dan 58 jaar (op de laatste dag van het kwartaal) opent het recht op een doelgroepvermindering **G₂** (400,00 EUR).
- > De oudere werknemer van minstens 58 jaar en jonger dan 62 jaar (op de laatste dag van

- het kwartaal) opent het recht op een doelgroepvermindering **G₁** (1.000,00 EUR).
- > De oudere werknemer van minstens 62 jaar (op de laatste dag van het kwartaal) opent het recht op een doelgroepvermindering **G₈** (1.500,00 EUR).

Bijkomende informatie DmfA - Aangifte van de verminderingen voor oudere werknemers - Waals Gewest

Vanaf 3/2017 worden de regionale doelgroepverminderingen voor oudere werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid in het Waals Gewest (maar niet in de Duitstalige Gemeenschap) of die er van afhangen aangegeven in het blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende vermeldingen:

Waals Gewest:

Werknemers in dienst:

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering	Datum begin recht	Attest geleverd door
Oudere werknemer van 55 tot 57 jaar ¹	G2 (400€)	Alle betrokken kwartalen	8320	/	ja	/	/
Oudere werknemer van 58 tot 61 jaar ¹	G1 (1000€)	Alle betrokken kwartalen	8320	/	ja	/	/
Oudere werknemer van minstens 62 jaar en tot de laatste dag van het kwartaal waarin hij 65 jaar wordt ¹	G8 (1500€)	Alle betrokken kwartalen	8320	/	ja	/	/

¹ op de laatste dag van het kwartaal en indien de werknemer aan de vereiste voorwaarden voldoet.

Vanaf 3/2018 is de vermindering 8320 enkel mogelijk als de waarde « 0 » is aangegeven in de zone « Vrijstelling prestaties » (00826) in het blok « Tewerkstelling – Inlichtingen » (90313).

Als de DmfA wordt ingediend via Web worden de verminderingen 8050 en 8320 automatisch berekend als ze geactiveerd worden.

Eerste aanwervingen

Deze doelgroepvermindering wordt toegekend aan nieuwe werkgevers gedurende een aantal kwartalen voor maximaal 6 werknemers.

Vanaf **1 januari 2016** wordt de doelgroepvermindering uitgebreid en versterkt:

- > de indiensttreding van een 1^{ste} werknemer opent het recht op een vermindering G₇ (**onbeperkt in de tijd**); dit wil zeggen dat na het in mindering brengen van de doelgroepvermindering eerste aanwerving voor een 1^{ste} werknemer er geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd meer zijn van het resterende deel van de werkgeversbijdrage bekomen na afhouding van het forfait sociale maribel en na toepassing van de structurele vermindering,
- > een doelgroepvermindering voor een 6^{de} werknemer wordt voorzien,
- > de forfaits en het aantal kwartalen waarin ze konden worden toegepast voor de 1^{ste} tot de

5^{de} werknemer, worden integraal doorgeschoven naar de 2^{de} tot de 6^{de} werknemer.

Vanaf **1 januari 2017** worden de verminderingsforfaits en het aantal kwartalen waarvoor ze kunnen worden toegepast verhoogd. Dit geldt enkel voor de opening van het recht vanaf 1 januari 2017. Naargelang de periode waarin het recht geopend werd kan het verminderingsforfait dus verschillen evenals het aantal kwartalen dat de vermindering kan worden toegepast.

Vanaf **1 januari 2022** voorziet de programmawet van 27 december 2021 en een nog niet gepubliceerd koninklijk besluit een aantal wijzigingen voor de toepassing van de doelgroepvermindering eerste aanwervingen. Het gaat zowel om verduidelijkingen om de rechtszekerheid te verhogen als om aanpassingen om meer terug te komen tot de essentie van de maatregel. Het gaat om volgende wijzigingen:

- > aangepaste definitie van 'nieuwe werkgever'
- > het gebruik van '12 maanden' als referteperiode en niet meer 'de 4 voorafgaande kwartalen'
- > gelegenheidswerknemers in de horeca en flexi-werknemers worden niet meer in rekening genomen bij de telling en voor de vermindering
- > beperking van de ongelimiteerde vermindering **G₇** tot maximaal het forfait **G₁₈** van 4000,00 EUR, maar nog altijd onbeperkt in de tijd
- > beperking tot het slechts 1 x toepassen van elke rang binnen 1 juridische entiteit
- > invoeren van het begrip 'vervanger van een n^{de} werknemer' binnen een kwartaal voor opeenvolgende tewerkstellingen
- > expliciete definitie 'technische bedrijfseenheid' (TBE)
- > differentiëring in 'simultane' en 'historische' TBE
- > nieuwe regels voor het bepalen van de ranginname binnen een TBE
- > invoeren van een zekere tolerantie bij de telling binnen een TBE

Betrokken werkgevers

Een werkgever die de 12 maanden voorafgaand aan de indienstname geen werknemer in dienst heeft gehad kan beschouwd worden als een nieuwe werkgever. Als de werknemer voldoet aan de voorwaarden komt hij in aanmerking voor de doelgroepvermindering eerste aanwervingen voor een **1^{ste} werknemer**. Kan niet in aanmerking komen voor de vermindering voor een 1^{ste} werknemer:

- > de werknemer in dienst genomen door een werkgever die deel uitmaakt van een simultane TBE waar al een werknemer in dienst is
- > de werknemer in dienst genomen door een werkgever die deel uitmaakt van een historische TBE waarbij in de TBE bij de andere werkgever(s) het aantal werknemers afneemt (omdat bijvoorbeeld één of meerdere werknemers mee werden overgenomen); het gaat met andere woorden over een **meertewerkstelling** bij de TBE die echter kleiner is dan het aantal in dienst getreden werknemers bij de werkgever.

De werkgever die 12 opeenvolgende maanden geen werknemers in dienst heeft gehad, moet terug aan de voorwaarden voldoen om in aanmerking te komen voor de doelgroepvermindering eerste aanwervingen voor een 1^{ste} werknemer.

De werkgever die de 12 maanden voorafgaand aan de indienstname geen 'n' werknemers **gelijktijdig** in dienst heeft gehad ('n' = 2 tem 6), kan in aanmerking komen voor de doelgroepvermindering eerste aanwervingen voor een **n^{de} werknemer**. Binnen een TBE mag het evenmin gaan om een vervanging. De regels betreffende de meertewerkstelling zijn onveranderd. Komt niet in aanmerking voor de vermindering voor een n^{de} werknemer:

- > de werknemer in de **simultane** TBE waarin reeds n werknemers tewerkgesteld zijn

Enkel werkgevers uit de privésector die werknemers tewerkstellen die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, komen in aanmerking.

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;
- > leerlingen in het kader van het alternerend leren zoals bepaald in artikel 1bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969;
- > dienstboden;
- > gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouwsector;
- > **gelegenheidswerknemers in de horeca**
- > **flexi-jobwerknemers**
- > alle andere werknemers die niet onder de socialezekerheidswet van 27 juni 1969 vallen (jobstudenten, IBO'ers, vrijwilligers, bepaalde stagiairs, ...).

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

Technische bedrijfseenheid (TBE)

Omdat het begrip 'nieuwe werkgever voor een 1^{ste} werknemer' en het bepalen van de rang voor de daarop volgende in dienst genomen werknemers, afhangen van het al dan niet behoren tot een 'simultane' TBE en ook om het begrip 'vervanging' te kunnen plaatsen, is het concept '**TBE**' zeer belangrijk. Een omschrijving werd dan ook geïntroduceerd in de regelgeving zelf van de doelgroepvermindering eerste aanwervingen.

Als onderdeel van een TBE worden de juridische entiteiten beschouwd die

- > **gemeenschappelijke personen hebben (sociale band)**
 - > werknemers die van de ene juridische entiteit overstappen naar een andere
 - > werknemers die zelfstandig beginnen met dezelfde of een gelijkaardige activiteit
 - > voortgezette ondernemingen met een andere eigenaar maar met (gedeeltelijk) hetzelfde personeel
 - > na faillissement overgenomen werknemers in toepassing van hoofdstuk III van CAO 32bis worden niet mee in rekening genomen om te besluiten dat er een sociale band is; als op een andere manier een sociale band aanwezig is, worden ze wel mee in rekening gebracht bij de tellingen
- > **en gelijkaardige of aanvullende activiteiten hebben, zoals bijvoorbeeld (socio-economische verwevenheid)**
 - > bankfilialen die opsplitsen in verschillende filialen – juridische entiteiten
 - > verzelfstandigde informaticadiensten binnen eenzelfde groep
 - >

Het kan gaan over juridische entiteiten die **gelijktijdig** bestaan of juridische entiteiten die elkaar **opvolgen**.

Mogelijke elementen die ook kunnen wijzen op een socio-economische verwevenheid zijn:

- > plaats: wanneer de gebouwen waar de activiteiten worden uitgeoefend op dezelfde plaats of in elkaars nabijheid liggen;
- > bedrijfsmateriaal: geheel of gedeeltelijk hetzelfde
- > klandizie
- > administratieve organisatie en/of personeelsbeheer.

Om een onderscheid te maken én een aparte telling voor de 'rang' in te voeren werden 2 definities ingevoerd:

- > **simultane technische bedrijfseenheid**
 - > deze functioneert grotendeels als één geheel (nauw samenwerkende entiteiten), maar bestaat formeel uit verschillende juridische entiteiten
 - > het bepalen van de **rang** gebeurt op het niveau van de **technische bedrijfseenheid**
 - > het niveau om de vermindering toe te passen blijft nog steeds de juridische entiteit
 - > eenmaal de rang bepaald, blijft deze vastgeklemt aan de juridische entiteit en kan de vermindering toegepast worden met respect voor de algemene voorwaarden die eraan gekoppeld zijn wat betreft het aantal in dienst zijnde werknemers bij die entiteit
 - > omdat de technische bedrijfseenheid quasi als één werkgever gezien wordt wat betreft de telling, zal wanneer binnen de technische bedrijfseenheid 6 werknemers tegelijkertijd werkzaam zijn (of waren tewerkgesteld in de 12 voorafgaande maanden), er geen mogelijkheid meer zijn om nog een bijkomend recht te openen (gaat maar tot rang 6)
 - > elke vermindering (1^{ste}, 2^{de}, 3^{de} tem 6^{de}) kan maar één maal toegepast worden binnen een TBE
 - > om de vermindering voor een 4^{de} te kunnen toepassen bij één van de juridische entiteiten binnen de TBE, moeten er in die juridische entiteit in de loop van het kwartaal minstens 4 werknemers tegelijkertijd tewerkgesteld zijn
- > **historische technische bedrijfseenheid**
 - > het gaat om juridische entiteiten die elkaar chronologisch opvolgen en/of die het gevolg zijn van afsplitsingen maar waarbij op het moment van indienstname van een nieuwe werknemer, de beide juridische entiteiten niets meer met elkaar te maken hebben
 - > het principe van de **meertewerkstelling** ten opzichte van de situatie juist voor de indienstname van de nieuwe werknemer blijft behouden (totaal aantal werknemers / koppen in de TBE op de dag van indienstname ten opzichte van het maximum aantal werknemers / koppen dat gelijktijdig in de TBE tewerkgesteld was in de loop van de 12 maanden die de indienstname voorafgaan)
 - > het bepalen van de **rang** gebeurt nog steeds op het niveau van de **juridische entiteit**
 - > elke vermindering (1^{ste}, 2^{de}, 3^{de} tem 6^{de}) kan maar één maal toegepast worden binnen dezelfde juridische entiteit (maar eventueel meermaals binnen de technische bedrijfseenheid).

Aanwerving van een 1^{ste} werknemer

Op het moment van indienstneming mag de werkgever nooit onderworpen zijn geweest aan de wet van 27 juni 1969 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders of, sedert ten minste 12 opeenvolgende maanden die de indienstneming voorafgaan (van dag op dag), hieraan

niet meer onderworpen geweest zijn (**nieuwe werkgever**).

Is deze voorwaarde vervuld, dan moet men nagaan of de werkgever samen met andere werkgevers **geen zelfde technische bedrijfseenheid uitmaakt**.

- > Indien hij deel uitmaakt van een **simultane** TBE waar al een werknemer in dienst is, is de vermindering voor een 1^{ste} werknemer immers niet mogelijk.
- > Indien hij deel uitmaakt van een historische TBE, mag hij **geen werknemer vervangen** die in de loop van de 12 maanden (dag op dag) voorafgaand aan de indienstneming in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam geweest is.

De indienstname van de 1^{ste} werknemer opent het recht van de werkgever op deze doelgroepvermindering voor één werknemer voor onbepaalde tijd. Als echter, gedurende 12 opeenvolgende maanden er geen werknemers in dienst zijn die in aanmerking komen, vervalt het recht en moet terug aan de beginvoorwaarden voldaan zijn. In sommige gevallen is het dus mogelijk dat het recht niet opnieuw kan worden geopend.

Aanwerving van een n^{de} werknemer (met $n = 2, \dots, 6$)

Op het moment van indienstneming mag de werkgever sedert ten minste **12 opeenvolgende maanden die de indienstneming voorafgaan (van dag op dag)**, nooit meer dan **(n - 1)** werknemers onderworpen aan de wet van 27 juni 1969 tegelijkertijd in dienst hebben gehad. De n^{de} werknemer mag tevens geen werknemer vervangen die in de loop van de 12 maanden (dag op dag) voorafgaand aan de indienstneming in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam geweest is.

De indienstname van de n^{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 n^{de} werknemer, in zoverre **tijdens het betreffende kwartaal** minstens **n** werknemers, al dan niet **tegelijkertijd** bij de werkgever tewerkgesteld zijn **of zijn geweest**. Een volgende periode van 20 kwartalen kan enkel beginnen na een periode van 12 opeenvolgende maanden gedurende welke niet meer dan **(n - 1)** werknemers tegelijkertijd in dienst zijn geweest.

Ook als gedurende langer dan 12 maanden het recht voor een vermindering voor een n^{de} werknemer niet kan worden ingevuld (geen n werknemers gelijktijdig in dienst), kan dat recht in tegenstelling tot het recht op de vermindering voor een 1^{ste}, terug worden opgenomen na afloop van deze 12 maanden zolang de periode van 20 kwartalen niet verstreken zijn en er nog een saldo rechtopenende kwartalen beschikbaar is. Het is na 12 maanden echter ook mogelijk om indien aan de voorwaarden voldaan wordt, opnieuw een periode van 20 kwartalen op te starten met een nieuw saldo.

Voorwaarde vervanging:

Om het recht op de vermindering te openen mag de nieuwe werknemer geen werknemer **vervangen** binnen . Het moet dus gaan om een **meertewerkstelling**.

Dit geldt zowel voor de doelgroepvermindering eerste aanwerving van een 1^{ste} werknemer als voor de daarop volgende verminderingen (2^{de} tot en met 6^{de} werknemer).

Om na te gaan of er geen 'vervanging' is binnen een TBE, gaat men als volgt te werk:

- > eerst bepaalt men het maximum aantal werknemers (koppen) dat gelijktijdig binnen de TBE tewerkgesteld was in de loop van de 12 maanden (dag op dag) die de indienstname voorafgaan (A);
- > er wordt een **tolerantie** ingevoerd van maximaal 5 kalenderdagen waarop een tijdelijke verhoging van het aantal werknemers in de referteperiode van 12 maanden niet in rekening wordt gebracht; er zijn geen extra voorwaarden gekoppeld aan deze 'tolerantiedagen'; in de telberekening worden de 5 dagen met het hoogste aantal werknemers niet langer meegeteld om de maximumtewerkstelling te bepalen in de referteperiode van 12 maanden
- > vervolgens neemt men het totaal aantal werknemers dat op de eerste dag door de nieuwe werkgever in dienst genomen wordt, verhoogd met het aantal werknemers dat eventueel nog tewerkgesteld is door andere werkgevers in de TBE (B).

Indien (B) ten minste één meer bedraagt dan (A), wordt het recht op de doelgroepvermindering eerste aanwerving van een 1^{ste} (2^{de}, 3^{de}, 4^{de}, 5^{de} of 6^{de}) werknemer geopend.

Voorbeeld

Werkgever A neemt in februari 2022 zijn 1^{ste} en 2^{de} werknemer in dienst die het recht openen op de doelgroepvermindering eerste aanwervingen voor een 1^{ste} en 2^{de} werknemer. Op 15 januari 2023 start werkgever B die met werkgever A een historische TBE vormt, met één van de twee werknemers van werkgever A. Werkgever A heeft dus nog maar één werknemer in dienst waarvoor hij verder de doelgroepvermindering eerste aanwervingen voor een 1^{ste} werknemer blijft genieten (saldo van de nog niet opgenomen kwartalen, maar dan met het forfait G₁₈).

Werkgever B daarentegen kan niet genieten van de doelgroepvermindering eerste aanwervingen voor een 1^{ste} werknemer, omdat zijn werknemer een werknemer van werkgever A vervangt die daar werkzaam was gedurende de 12 maanden voorafgaand aan zijn indiensttreding (namelijk zichzelf). Werkgever B kan evenmin de doelgroepvermindering eerste aanwervingen voor een 2^{de} werknemer verkrijgen, want hij heeft slechts één werknemer tegelijkertijd in dienst in de loop van het 1^{ste} kwartaal 2023.

Betrokken werknemers

Voorwaarden toekenning:

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. Om voor de doelgroepvermindering in aanmerking te komen moet de werknemer uiteraard wel voldoen aan de algemene voorwaarden om van een doelgroepvermindering gebruik te kunnen maken, in het bijzonder wat betreft de prestaties, die, als de werknemer niet verbonden is door een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst, 27,5% moeten bedragen van voltijdse prestaties tijdens het ganse kwartaal ($\mu(\text{glob})$ ten minste gelijk aan 0,275).

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.

~~In de loop van het kwartaal kan een vermindering ook maar bij 1 werknemer in rekening worden gebracht (bijvoorbeeld de doelgroepvermindering eerste aanwervingen voor een 1^{ste} werknemer), ook al wordt hij in de loop van het kwartaal vervangen door een andere werknemer, die dan op zijn beurt eventueel het recht opent op de doelgroepvermindering eerste~~

Wanneer een werknemer uit dienst treedt en **vervallen wordt door een andere werknemer**, kan vanaf 1 januari 2022 de nieuwe werknemer de vermindering die toegepast kon worden op de uit dienst getreden werknemer, verderzetten. In algemene zin kan een vermindering voor een bepaalde rang in de loop van een kwartaal bij meerdere werknemers worden toegepast, **zolang hun tewerkstelling niet overlapt**. Dit geldt ook voor een werknemer die deeltijds gaat werken en dus een andere tewerkstellingslijn moet opstarten omdat de Q/S wijzigt.

Tellingen

Geen deel uitmakend van een TBE:

- > voor juridische entiteiten die geen deel uitmaken van een TBE, verandert er niets. Er wordt gekeken naar de voorwaarde waaraan de werknemer moet voldoen en naar de rang die kan ingenomen worden bij de werkgever.

Deel uitmakend van een TBE:

- > voor juridische entiteiten die wel deel uitmaken van een TBE, wijzigt de bepaling voor de **ranginname**
 - > zoals gezegd, wordt bij **simultane** TBE's de rang bepaald binnen de TBE, dus niet binnen de juridische entiteit
 - > wanneer er een meertewerkstelling is, kan de indiensttreding van een werknemer binnen een **historische** TBE het recht op de eerste aanwervingen openen, maar steeds met een rang rekening houdend met eventueel overgenomen werknemers
- > er wordt een **tolerantie** ingevoerd van maximaal 5 kalenderdagen waarop een tijdelijke verhoging van het aantal werknemers in de referteperiode van 12 maanden niet in rekening wordt gebracht
 - > er zijn geen extra voorwaarden gekoppeld aan deze 'tolerantiedagen'; in de telberekening worden de **5 dagen met het hoogste aantal werknemers niet langer meegeteld om de maximumtewerkstelling te bepalen** in de referteperiode van 12 maanden
 - > wanneer bijvoorbeeld tijdens de referteperiode een evenement heeft plaatsgehad en er uitzonderlijk voor een zeer beperkte periode personeel werd aangetrokken, zal er met deze dagen geen rekening worden gehouden bij het nagaan of er een meertewerkstelling was
- > om te verzekeren dat de bijkomende tewerkstelling(en) op het moment van indienstname effectief een meer duurzame extra tewerkstelling is (zijn), wordt de voorwaarde toegevoegd dat deze **meertewerkstelling 1 maand aangehouden** moet worden ná datum van indienstname; het gaat om het aantal werknemers binnen de gehele TBE

De ranginname bij een **simultane** TBE wordt **gekoppeld aan de juridische entiteit** waar de rang initieel wordt ingenomen en kan nadien niet meer bij een andere juridische entiteit van de TBE worden ingevuld. Er is dus geen keuze binnen de simultane TBE bij welke werknemer de vermindering in rekening wordt gebracht, enkel binnen de juridische entiteit.

Bij de ranginname wordt steeds **rekening gehouden met de werknemers die reeds voorheen in de TBE** tewerkgesteld waren.

Dat wil zeggen dat als het aantal werknemers bij een (nieuwe) juridische entiteit dat geen deel uitmaakt van de meertewerkstelling binnen de TBE, groter is dan 6, de werknemer geen rang kan innemen die het recht opent op de vermindering ondanks een meertewerkstelling.

Voorbeeld

Een nieuwe werkgever B die deel uitmaakt van een historische TBE neemt 2 werknemers in dienst en bij werkgever A met initieel 14 werknemers vertrekt 1 werknemer. Het gaat dus om een meertewerkstelling van 1 werknemer, die rang 2 zal innemen (en niet zoals vóór 1 januari 2022 rang 1). De vermindering eerste aanwervingen voor een 2^{de} werknemer kan dus bij werkgever B worden toegepast.

Een nieuwe werkgever B die deel uitmaakt van een historische TBE neemt 11 werknemers in dienst en bij werkgever A met initieel 10 werknemers vertrekken 9 werknemers. Het gaat dus om een meertewerkstelling van 1 werknemer, die echter geen rang opent die recht geeft op de vermindering (rang 1 tot en met 6 wordt reeds ingenomen door werknemers die geen deel uitmaken van de meertewerkstelling). De vermindering eerste aanwervingen kan dus bij werkgever B niet worden toegepast.

Regels voor de toepassing van de vermindering

Het recht op de vermindering wordt nagegaan **op het moment dat een werknemer in dienst treedt**. Dat wil zeggen dat:

- > een werknemer die in dienst treedt **na 31 december 2021**, voor de telling en de ranginname de nieuwe regels met betrekking tot simultane en historische TBE's volgt
- > wanneer werknemers opeenvolgend in de loop van het kwartaal in dienst treden, zij de vermindering voor een 1^{ste} of een n^{de} werknemer binnen eenzelfde kwartaal kunnen verderzetten zolang hun tewerkstellingsperiodes niet overlappen
 - > zo kan in de loop van een kwartaal de doelgroepvermindering voor een 1^{ste} werknemer toegepast worden op elkaar opvolgende werknemers
 - > de werkgever kan zelf kiezen op wie hij de vermindering toepast, zelfs op tewerkstellingslijnen binnen het kwartaal die de opening van het recht voorafgaan maar met de beperking dat er geen overlap is voor de toepassing van een bepaalde rang tussen de periodes gedekt door de tewerkstellingslijnen
- > de vermindering voor een n^{de} werknemer gekoppeld blijft aan de juridische entiteit bij wie de rechtopenende werknemer in dienst is getreden.
- > in tegenstelling tot de vermindering 1^{ste} werknemer, de vermindering wel verder uitgeput kan worden binnen de periode van 20 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal van indienstname van de n^{de} werknemer, ook wanneer meer dan 12 maanden geen n werknemers tegelijkertijd in dienst waren
- > met gelegenheidswerknemers in de horeca en flexi-werknemers geen rekening meer wordt gehouden (zij komen dus niet meer in aanmerking om een vermindering te openen, maar tellen ook niet mee om de rang te bepalen of om te beoordelen of er sprake is van meertewerkstelling).

Een **exacte datum 'opening recht'** is noodzakelijk om de verminderingen correct te kunnen

uitvoeren.

Voorbeelden

Ranginname simultane TBE bijkomende juridische entiteit

WG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2	2	2	3	2
B		1	4	2	4
opening recht			4 ^{de}		

- > 2^{de} kwartaal 2022
 - > B: 4^{de} kan niet toegepast worden want in de loop van het kwartaal nooit 4 tegelijkertijd in dienst bij de juridische entiteit
 - > B: er wordt geen recht geopend omdat de mogelijke rang 1 en 2 al ingenomen zijn in de TBE en rang 3 nog niet; er wordt niet voldaan aan de voorwaarde dat er minstens 3 werknemers tegelijkertijd bij de juridische entiteit werkzaam moeten zijn om het recht op de eerste aanwerving voor een 3^{de} werknemer te kunnen openen.
- > 3^{de} kwartaal 2022
 - > B: neemt 3 extra werknemers op hetzelfde moment in dienst
 - > B: rang 4 mogelijk
 - > B: omdat de werkgever op dat moment ook 4 werknemers tegelijkertijd in dienst heeft, wordt het recht op de eerste aanwerving voor een 4^{de} werknemer geopend
 - > B: geen recht op vermindering voor 2^{de} en 3^{de} werknemer want reeds 3 werknemers in dienst in de simultane TBE.
- > 4^{de} kwartaal 2022
 - > A en B: de 6 rangen zijn reeds ingenomen, er kan geen nieuw recht meer worden geopend.
- > 1^{ste} kwartaal 2023
 - > B: 4^{de} kan verder toegepast worden.

ranginname historische TBE bijkomende juridische entiteit (splitsing) 1

WG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2	2	2	3	2
B		1	4	2	4
opening recht		1 ^{ste}	2 ^{de} , 3 ^{de} en 4 ^{de}		

- > 2^{de} kwartaal 2022

- > B: er wordt recht geopend op de 1^{ste}, rang 1 mogelijk en geen verschuivingen (louter mathematisch gezien)
- > 3^{de} kwartaal 2022
 - > B: neemt 3 extra werknemers op hetzelfde moment in dienst
 - > B: rang 2, 3 en 4 bij B mogelijk en recht geopend wegens meertewerkstelling
- > 4^{de} kwartaal 2022
 - > A: geen recht op de 3^{de}, rang 3 is mogelijk maar geen meertewerkstelling
 - > B: 2 werknemers gelijktijdig in dienst, 1^{ste} en 2^{de} kunnen verder toegepast worden.
- > 1^{ste} kwartaal 2023
 - > B: 2^{de}, 3^{de} en 4^{de} kunnen verder toegepast worden.

ranginname historische TBE bijkomende juridische entiteit (splitsing) 2 - impact aangehouden tewerkstelling en tolerantiedagen

WG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2	2	2	3	2
B		1 + 1 voor 1 dag	4	2	4
opening recht		1 ^{ste}	3 ^{de} en 4 ^{de}		

- > 2^{de} kwartaal 2022
 - > B: er komt 1 werknemer in dienst met een contract voor langere duur en 1 werknemer voor slechts 1 dag
 - > B: er wordt recht geopend op de 1^{ste}, rang 1 mogelijk en geen verschuivingen (louter mathematisch gezien)
 - > B: rang 2 is niet mogelijk want geen bestendige tewerkstelling
- > 3^{de} kwartaal 2022
 - > B: neemt 3 extra werknemers op hetzelfde moment in dienst
 - > B: rang 2 is niet meer mogelijk, de tolerantiedagen spelen enkel voor het bepalen van een meertewerkstelling
 - > B: rang 3 en 4 mogelijk en recht geopend wegens meertewerkstelling
- > 4^{de} kwartaal 2022
 - > A: geen recht op de 3^{de}, rang 3 is mogelijk maar geen meertewerkstelling
 - > B: 1^{ste} kan verder toegepast worden.
- > 1^{ste} kwartaal 2023
 - > B: 3^{de} en 4^{de} kunnen verder toegepast worden.

ranginname historische TBE bijkomende juridische entiteit (splitsing) 3 - impact aangehouden tewerkstelling en tolerantiedagen

WG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2	2	2	2	2
B		1 + 3 voor 1 dag	1	4	4

WG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
opening recht		1 ^{ste}			

- > 2^{de} kwartaal 2022
 - > B: er komt 1 werknemer in dienst met een contract voor langere duur en 3 werknemer voor slechts 1 dag
 - > B: er wordt recht geopend op de 1^{ste}, rang 1 mogelijk en geen verschuivingen (louter mathematisch gezien)
 - > B: rang 2, 3 en 4 is niet mogelijk want geen bestendige tewerkstelling
- > 3^{de} kwartaal 2022
 - > B: de 1^{ste} kan verder toegepast worden
- > 4^{de} kwartaal 2022
 - > B: neemt 3 extra werknemers op hetzelfde moment in dienst
 - > B: rang 2, 3 en 4 is niet meer mogelijk, In het 2^{de} kwartaal 2022 waren er immers al 4 werknemers tegelijk in dienst bij B. De tolerantiedagen spelen nl. enkel voor het bepalen van een meertewerkstelling, niet voor het bepalen van een rang bij de werkgever zelf.
 - > B: 1^{ste} kan verder toegepast worden.

ranginname historische TBE bijkomende juridische entiteit (splitsing) 4 - impact aangehouden tewerkstelling en tolerantiedagen

WG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2	2 + 3 voor 1 dag	2	2	2
B		1	1	4	4
opening recht		1 ^{ste}		2 ^{de} , 3 ^{de} en 4 ^{de}	

- > 2^{de} kwartaal 2022
 - > A: er komen 3 werknemer bijkomend in dienst voor slechts 1 dag
 - > B: er komt 1 werknemer in dienst met een contract voor langere duur
 - > B: er wordt recht geopend op de 1^{ste}, rang 1 mogelijk en geen verschuivingen (louter mathematisch gezien)
- > 3^{de} kwartaal 2022
 - > B: de 1^{ste} kan verder toegepast worden
- > 4^{de} kwartaal 2022
 - > B: neemt 3 extra werknemers op hetzelfde moment in dienst
 - > B: rang 2, 3 en 4 is mogelijk
 - > B: het recht op de 2^{de}, 3^{de} en 4^{de} wordt geopend; de tolerantiedagen spelen, de dag met een tewerkstelling van 5 werknemers bij A telt niet mee zodat het maximum aantal werknemers in de 12 maanden voordien binnen de TBE slechts 3 is, en dus niet 6.
 - > B: 1^{ste} kan verder toegepast worden.

Ranginname historische TBE voortzetting 1

WG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2				
B		1	4	2	4
opening recht		/	3 ^{de} en 4 ^{de}		

- > 2^{de} kwartaal 2022
 - > B: er wordt geen recht geopend op de 1^{ste}, rang 1 mogelijk maar geen meertewerkstelling
- > 3^{de} kwartaal 2022
 - > B: neemt 3 extra werknemers op hetzelfde moment in dienst
 - > B: rang 2, 3 en 4 bij B mogelijk, slechts meertewerkstelling voor 2 werknemers dus het recht wordt geopend voor een 4^{de} en een 3^{de} werknemer
- > 4^{de} kwartaal 2022
 - > B: 2 werknemers gelijktijdig in dienst, 3^{de} en 4^{de} kunnen dit kwartaal niet toegepast worden.
- > 1^{ste} kwartaal 2023
 - > B: 3^{de} en 4^{de} kunnen verder toegepast worden.

Ranginname historische TBE voortzetting 2

WG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	10				
B		11	10	16	13
opening recht		/	/	/	/

- > 2^{de} kwartaal 2022
 - > B: er wordt geen recht geopend, rang 1 tem 6 is niet meer mogelijk omdat de 10 eerste werknemers rang 1 tem 10 invullen; hier zou het dus gaan om de 11^{de} rang
 - > B: het gaat om de louter mathematische verschuiving van het aantal werknemers van A naar B.

Ranginname historische TBE voortzetting 3

WG	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	5				
B		11	10	16	13
opening recht		6 ^{de}			

- > 2^{de} kwartaal 2022
 - > B: er wordt recht geopend op de 6^{de}, rang 6 mogelijk omdat er een meertewerkstelling is en slechts rang 1 tem 5 worden ingevuld door de mathematische verschuiving van 5 werknemers van A naar B.
- > volgende kwartalen kan de 6^{de} verder worden toegepast

Overgang

- > het recht als gevolg van een indienstname vóór 1 januari 2022, blijft behouden
 - > behalve in het geval meerdere 1^{ste} of n^{de} verminderingen bij 1 werkgever toegepast werden; dit was echter reeds uitzonderlijk
 - > de werkgever zal dan moeten kiezen voor wie hij een bepaalde vermindering toepast
 - > de nieuwe regels met betrekking tot de ranginname bij een simultane TBE gelden niet voor het verleden
 - > de toepassing binnen een simultane TBE van de eerste aanwervingen voor eenzelfde rang, blijft mogelijk wanneer binnen een juridische entiteit het recht geopend was vóór 1 januari 2022 en dit bij verschillende juridische entiteiten
- > het recht op de eerste aanwervingen dat geopend werd vóór 1 januari 2022, door een indienstname die volgens de nieuwe regels niet meer in aanmerking zou komen, blijft behouden
 - > wanneer vóór 1 januari 2022 het recht geopend werd door een flexi-jobwerknemer, kan dat recht na 31 december 2021 worden verdergezet door een gewone werknemer, maar omdat de flexi-jobwerknemer niet meer in rekening wordt gebracht om na te gaan of er een tewerkstelling was voor die bepaalde rang in de loop van de 12 voorafgaande maanden, kan het recht ook opnieuw worden geopend als aan alle voorwaarden wordt voldaan.

Bedrag van de vermindering

Forfaits en absolute bedragen bij maximale verminderingen en bij volledige prestaties(in EUR):

telling	forfaits			absolute bedragen in EUR		
1 ^{ste}	G_{17} z. G_{18}			saldo (*) 4000,00, onbeperkt in de tijd		
2 ^{de}	5 x G_{14}	4 x G_{15}	4 x G_{16}	5 x 1.550,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
3 ^{de}	5 x G_{15}	4 x G_{15}	4 x G_{16}	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
4 ^{de}	5 x G_{15}	4 x G_{15}	4 x G_{16}	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
5 ^{de}	5 x G_{15}	4 x G_{15}	4 x G_{16}	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
6 ^{de}	5 x G_{15}	4 x G_{15}	4 x G_{16}	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00

1^{ste} werknemer

De werkgever geniet voor één fysieke persoon een forfaitaire vermindering G_{18} . Dit geldt zowel voor het recht dat geopend werd vóór 1 januari 2022 als voor de diensttredingen vanaf 1 januari

2022. 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 **G₁₄** voor maximaal 5 kwartalen, vervolgens **G₁₅** voor maximaal 4 kwartalen en daarna een forfaitaire vermindering **G₁₆** voor maximaal 4 kwartalen op te nemen binnen de 20 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal waarin de werkgever voor het eerst recht had op deze doelgroepvermindering. De werkgever bepaalt zelf de kwartalen waarin hij de vermindering wenst aan te rekenen, voor zover hij voor het gekozen kwartaal aan alle voorwaarden voldoet. Deze vermindering kan slechts toegepast worden als in de loop van het kwartaal minstens 2 werknemers tegelijkertijd werkzaam geweest zijn (tegelijkertijd of opeenvolgend).

3^{de}, 4^{de}, 5^{de} en 6^{de} werknemer

De werkgever geniet voor één fysieke persoon een forfaitaire vermindering **G₁₅** voor maximaal 9 kwartalen en **G₁₆** voor maximaal 4 kwartalen op te nemen binnen de 20 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal waarin de werkgever voor het eerst recht had op deze doelgroepvermindering. De werkgever bepaalt zelf de kwartalen waarin hij de vermindering wenst aan te rekenen, voor zover hij voor het gekozen kwartaal aan alle voorwaarden voldoet. Deze vermindering kan slechts toegepast worden als in de loop van het kwartaal minstens 3, respectievelijk 4, 5 en 6, werknemers tegelijkertijd werkzaam geweest zijn (tegelijkertijd of opeenvolgend).

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

 Bijkomende informatie DmFA - aangifte van de vermindering voor eerste aanwervingen

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

doelgroep-vermindering	Indienst-neming	Forfait/ bedrag	Duur	Verminderings-code	Berekenings-basis	Bedrag van de vermindering	Begindatum recht
1ste werknemer	Vanaf 2016	G7 (saldo van de basisbijdragen) G18 (4000€)	onbeperkt in de tijd	3315	/	ja	Datum van aanwerving van de 1ste werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend
Tussenkomst in de administratiekosten voor een ESS		36,45 €	kwartalen waarin de vermindering eerste aanwerving werd gevraagd	2001 ¹	/	/ Wordt berekend door RSZ (buiten DMFA)	/

doelgroep-vermindering	Indienst-neming	Forfait/bedrag	Duur	Verminderings-code	Berekenings-basis	Bedrag van de vermindering	Begindatum recht
2de werknemer	Vanaf 2016	G14 (1550 €)	5 kwartalen*	3324	/	ja	Datum van aanwerving van de 2de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend
		G15 (1050 €)	4 kwartalen*	3325	/	ja	idem
		G16 (450 €)	4 kwartalen*	3326	/	ja	idem
3de werknemer	In 2016	G15 (1050 €)	5 kwartalen*	3333	/	ja	Datum van aanwerving van de 3de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend
		G16 (450 €)	8 kwartalen*	3334	/	ja	idem
	Vanaf 2017	G15 (1050€)	9 kwartalen	3333	/	ja	idem
		G16 (450 €)	4 kwartalen*	3334	/	ja	idem
4de werknemer	In 2016	G15 (1050 €)	5 kwartalen*	3342	/	ja	Datum van aanwerving van de 4de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend
		G16 (450 €)	4 kwartalen*	3343	/	ja	idem
	Vanaf 2017	G15 (1050€)	9 kwartalen	3342	/	ja	idem
		G16 (450 €)	4 kwartalen*	3343	/	ja	idem
5de werknemer	In 2016	G1 (1000 €)	5 kwartalen*	3352	/	ja	Datum van aanwerving van de 5de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend
		G2 (400 €)	4 kwartalen*	3353	/	ja	idem
	Vanaf 2017	G15 (1050€)	9 kwartalen	3352	/	ja	idem
		G16 (450 €)	4 kwartalen*	3353	/	ja	idem
6de werknemer	In 2016	G1 (1000 €)	5 kwartalen*	3360	/	ja	Datum van aanwerving van de 6de werknemer die het recht op de vermindering heeft geopend
		G2 (400 €)	4 kwartalen*	3361	/	ja	idem

doelgroep-vermindering	Indienst-neming	Forfait/ bedrag	Duur	Verminderings-code	Berekenings-basis	Bedrag van de vermindering	Begindatum recht
	Vanaf 2017	G15 (1050€)	9 kwartalen	3360	/	ja	idem
		G16 (450 €)	4 kwartalen*	3361	/	ja	idem

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

¹ in blok 90110 "vermindering werknemerslijn"

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

De collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek

Betrokken werkgevers

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

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

Betrokken werknemers

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

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.

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

Dit geldt dus enkel wanneer het loon van de absoluut deeltijdse werknemer **verplicht** verhoogt ten opzichte van een andere werknemer. Wanneer nadien wijzigingen aan de arbeidsovereenkomst worden aangebracht, eindigt het verplichte karakter van de aanpassing. Een verhoging of verlaging

van de prestatiebreuk, een verandering van functie, het verlengen van een arbeidsovereenkomst en het hernieuwen van een arbeidsovereenkomst zijn allemaal elementen die het verplichte karakter van de aanpassing teniet doen.

Een aantal vaststellingen op het terrein wijzen erop dat bepaalde werkgevers dit systeem misbruiken, en het systeem invoeren in een onderneming waar zeer weinig voltijdse werknemers in dienst zijn ten opzichte van het aantal absolute deeltijdsen. In zo een geval zal het tewerkstellingseffect omzeggens onbestaande zijn. Wanneer in zo een geval de arbeidsduurvermindering voor de voltijdsen ingevoerd wordt zonder volledig loonbehoud, zal de RSZ de situatie nader onderzoeken en de vermindering mogelijk weigeren. Het opzet is dan eerder om de loonkost te doen dalen onder andere door middel van het verkrijgen van een bijdragevermindering.

Bedrag van de vermindering

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

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

Onder 'vierdagenweek' moet worden verstaan: de regeling waarbij de wekelijkse arbeidsduur gespreid wordt hetzij over vier werkdagen per week, hetzij over vijf werkdagen per week welke drie volledige en twee halve werkdagen inhouden. Onder 'halve werkdag' verstaat men: ten hoogste de helft van het aantal uren 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 G_1 voor het kwartaal waarin de werknemer in aanmerking komt zowel voor de vermindering als gevolg van het invoeren van de vierdagenweek als voor de vermindering wegens het invoeren van een arbeidsduurvermindering. De doelgroepvermindering kan slechts worden toegekend indien de arbeidsduurvermindering of de invoering van de vierdagenweek gedurende het volledige kwartaal werd gehandhaafd.

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

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

Indien door een arbeidsduurvermindering vóór 1 oktober 2003 reeds het recht geopend werd op de vermindering 'collectieve arbeidsduurvermindering na 1 oktober 2001', kan de werkgever niet opnieuw aanspraak maken op de doelgroepvermindering arbeidsduurvermindering. Zo kan ook de

doelgroepvermindering vierdagenweek voor een bepaalde groep werknemers niet worden toegekend indien vóór 1 oktober 2003 reeds het recht geopend werd op de vermindering 'vierdagenweek na 1 oktober 2001'.

Te vervullen formaliteiten

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

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

In wezen kan dit dus verschillen van het gemiddeld aantal uren van de maatpersoon bij de definiëring van de tewerkstellingslijn, omdat hier de uren inhaalrust ingevolge een arbeidsduurvermindering wel worden opgenomen. Meer uitleg over de wijze van aangifte vindt u terug bij de bespreking van 'aangifte inhaalrust'.

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

Bijkomende informatie DmFA - Aangifte van de arbeidsduurvermindering en de vierdagenweek

De bijdrageverminderingen voor collectieve arbeidsduurvermindering en/of vierdagenweek worden aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende vermeldingen:

Wekelijkse arbeidsduur vermindert tot	Forfait	Duur	Verminderingscode in DMFA	Berekeningsbasis in DMFA	Bedrag van de vermindering in DMFA	Datum begin recht	Blok "Detailgegevens vermindering" (zie onderaan)
37h of minder	G2 (400€)	8 kwartalen (vanaf het kwartaal volgend op de invoering)	3500	/	ja	neen	ja
36h of minder	G2 (400€)	12 kwartalen (vanaf het kwartaal volgend op de invoering)					
35h of minder	G2 (400€)	16 kwartalen (vanaf het kwartaal volgend op de invoering)					
Vierdagenweek	G2 (400€)	4 kwartalen (vanaf het kwartaal volgend op de invoering)	3510	/	ja	ja ¹	neen
Arbidsduurvermindering en vierdagenweek	G1 (1000€)	Kwartalen waarin cumul is van arbeidsduurvermindering en vierdagenweek	3520	/	ja	ja ¹	ja

¹ de te vermelden datum beginrecht is de datum van invoering van de vierdagenweek

Blok 90250 "Detailgegevens vermindering" (voor arbeidsduurvermindering 3500 en 3520)

Dit blok detail moet bevatten :

- de datum van inwerkingtreding van de arbeidsduurvermindering (zone 00143)
- de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemers voor de invoering (zone 00147)
- de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemers na de invoering (zone 00148).

Als de DmfA wordt ingediend via web worden de verminderingen 3500, 3510 of 3520 automatisch berekend als ze worden geactiveerd.

Langdurig werkzoekenden - algemene categorie

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

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

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

Betrokken werkgevers

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

Zijn evenwel uitgesloten:

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

Komen voor de overheidssector wel in aanmerking:

- > de openbare kredietinstellingen;
- > de autonome overheidsbedrijven;
- > de openbare maatschappijen voor personenvervoer;
- > de openbare instellingen voor het personeel dat zij in dienst nemen als uitzendkrachten, om het ter beschikking te stellen van gebruikers met het oog op het uitvoeren van een tijdelijke arbeid, overeenkomstig de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;
- > de onderwijsinstellingen voor hun contractueel onderhouds-, administratief - of ondersteunend personeel;
- > de polders en wateringen alsook de kerkfabrieken
- > de gemeenten;
- > de intercommunales;
- > de aan de gemeenten ondergeschikte openbare instellingen (o.a. de autonome gemeentebedrijven, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de verenigingen van openbare centra voor maatschappelijk welzijn);
- > de lokale politiezones;

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

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

Betrokken werknemers

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

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

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

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

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

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

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

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

Vlaams Gewest:

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

De vermindering is definitief stopgezet op 31 december 2018.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

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

De vermindering is definitief stopgezet op 30 juni 2020.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

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

De vermindering is definitief stopgezet op 31 december 2018.

Duitstalige Gemeenschap:

Vanaf **1 januari 2019** kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in een van de gemeentes van de **Duitstalige Gemeenschap**, niet langer de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden - algemene categorie' toegepast worden.

Als **overgangsmaatregel** kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 januari 2019 en **ononderbroken** verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, de vermindering blijven genieten. Er zijn **geen** specifieke verminderingcodes voor deze overgangsmaatregelen, de vroegere codes blijven behouden. Er is geen einddatum van de overgangsmaatregelen voorzien.

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan volgende verminderingen genieten:

Leeftijd indienst (jaar)	Maatregel	Min. aantal dagen 'werkzoekend' (regime 6 dagen)	Referte- periode (maand) (¹)	Aantal kwartalen G ₈ (²)	Aantal kwartalen G ₁ (²)	Aantal kwartalen G ₂ (²)	RVA- codes.	Verminderings- codes
< 45	ACTIVA	936	54	-	9	4	C5, C6, C38	3202
< 45	ACTIVA	1560	90	-	9	12	C7, C8, C39	3203
>= 45	ACTIVA	156	9	-	5	16	D1, D19	3210
>= 45	ACTIVA	312	18	-	21	–	D3, D20	3211
>= 45	ACTIVA	468	27	-	21	–	D5, D6, D21	3211
< 27	ACTIVA	312	18	12	–	–	C40, C41	3205
< 30	ACTIVA	156	9	12	–	–	C42, C43	3205

(¹) maand van indienstneming niet meegeteld

(²) kwartaal van indienstneming meegeteld

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.

Vanaf 1 juli 2013 is een specifieke activering van de werkloosheidsuitkering mogelijk voor laaggeschoolde jongeren. Samengaand met deze maatregel wordt er voorzien in een doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden met een verhoogd forfait. Twee bijkomende RVA-codes werden gecreëerd om dit te kunnen attesteren op de werkkaart. Vanaf 1 januari 2014 wordt dit uitgebreid naar jongeren tot 30 jaar en werkzoekend gedurende 156 dagen in de loop van de 9 voorafgaande kalendermaanden (twee nieuwe RVA-codes).

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

Vanaf 1 september 2011 is een specifieke activering van de werkloosheidsuitkering mogelijk voor personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid. Deze maatregel heeft geen directe uitwerking op de doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden maar sluit niet uit dat de betrokkene daar toch voor in aanmerking komt als aan de randvoorwaarden wordt voldaan. Een aantal bijkomende

RVA-codes werden gecreëerd om dit te kunnen attesteren op de werkkaart.

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

Indien een werkgever deze doelgroepvermindering, de overgangsmaatregelen activa of de maatregelen activa reeds genoten heeft voor een werknemer die hij opnieuw in dienst neemt binnen de 30 maanden na het einde van de vorige arbeidsovereenkomst en deze werknemer nog een geldige werkkaart kan voorleggen, wordt deze tewerkstelling ononderbroken geacht wat betreft het vaststellen van het recht op de vermindering G_1 , G_2 of G_8 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, konden bij het regionaal bureau van de RVA waarvan zij af hangen, een **werkkaart** verkrijgen als bewijs van deze hoedanigheid. **De RVA levert vanaf 1 juli 2019 nergens nog werkkaarten af.**

Indien de werkzoekende op het ogenblik van zijn indienstneming niet in het bezit is van een geldige werkkaart, dan kon 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.

Langdurig werkzoekenden - de doorstromingsprogramma's

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

Betrokken werkgevers

Het betreft

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

Vlaams Gewest:

Op **30 september 2015** lopen de laatste werkervaringsprojecten onder de vorm van

doorstromingsprogramma's in **Vlaanderen** af. Dit wil zeggen dat voor werknemers die afhangen van vestigingseenheden in het Vlaamse Gewest deze doelgroepvermindering niet meer kan worden toegepast.

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

Duitstalige Gemeenschap:

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

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Op **28 februari 2021** loopt het laatste doorstromingsprogramma in Wallonië af. Dit wil zeggen dat voor werknemers die afhangen van vestigingseenheden in het Waals Gewest deze doelgroepvermindering niet meer kan worden toegepast.

Vanaf het 2^{de} kwartaal 2021 wordt de doelgroepvermindering geschrapt voor **Wallonië**.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

Vanaf **1 januari 2021** wordt het systeem van doorstromingsprogramma's opgeheven voor **het Brussels Hoofdstedelijk Gewest**.

Betrokken werknemers

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

Volgende categorieën komen in aanmerking:

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

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

Volgende werknemers komen niet in aanmerking voor de vermindering :

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

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan volgende verminderingen genieten voor de werknemer van:

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

Te vervullen formaliteiten

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

 Bijkomende informatie DmfA - Aangifte van de verminderingen 'langdurig werkzoekenden doorstromingsprogramma'

Waals Gewest

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

De lopende verminderingen blijven van toepassing tot het einde van hun termijn. Het laatste contract DSP eindigt op 28/02/2021.

Langdurig werkzoekenden - de sociale inschakelingseconomie

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

Betrokken werkgevers

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

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

- > beschutte en sociale werkplaatsen
- > inschakelbedrijven
- > sociale huisvesting en sociale verhuurkantoren
- > vennootschappen met een sociaal oogmerk
- > OCMW's
- > plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen
- > plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van werkgelegenheid
- > werkgevers die nabijheidsdiensten organiseren
- > werkgevers die lokale diensteneconomie-initiatieven inrichten

Betrokken werknemers

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

Volgende categorieën komen in aanmerking:

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

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

- > de periode van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- > de periode van tewerkstelling, bij een werkgever bedoeld in artikel 1, § 1, van het koninklijk besluit van 3 mei 1999, in de programma's van wedertewerkstelling bedoeld in artikel 6, §1, IX, 2° van de Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de

- instellingen;
- > de periode van tewerkstelling in het kader van een doorstromingsprogramma gedurende dewelke de werknemer een bepaalde uitkering genoot;
- > de periode van tewerkstelling in het kader van een erkende arbeidspost gedurende dewelke de werknemer een bepaalde uitkering genoot.

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

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

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

Duitstalige Gemeenschap:

Vanaf **1 januari 2019** kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in een van de gemeentes van de **Duitstalige Gemeenschap**, niet langer de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden - SINE' toegepast worden.

Als **overgangsmaatregel** kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 januari 2019 en **ononderbroken** verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, de vermindering blijven genieten. Er zijn **specifieke verminderingcodes** voor deze overgangsmaatregelen. Er is geen einddatum van de overgangsmaatregelen voorzien.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

Vanaf **1 januari 2021** kan de 'doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden - SINE' niet langer toegepast worden voor een tewerkstelling in het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest**

Bedrag van de vermindering

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

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

Indien een werkgever deze vermindering reeds heeft genoten voor een werknemer die hij opnieuw in dienst neemt binnen de 12 maanden na het einde van de vorige arbeidsovereenkomst, wordt de tewerkstelling geacht ononderbroken te zijn voor wat betreft het vaststellen van het recht op de vermindering 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 een attest verkrijgen dat bewijst dat hij onder het toepassingsgebied van deze maatregel valt. Tot 31 december 2014 werd dit attest afgeleverd door de Directeur-generaal van de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO). Vanaf 1 januari 2015 worden deze attesten toegekend door het bevoegde Gewest.

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

De RVA geeft aan de RSZ de gegevens van de werknemers door die recht geven op deze doelgroepvermindering. Het OCMW, dat een financiële tussenkomst verleent voor een gerechtigde op maatschappelijke integratie of een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp, tewerkgesteld in het kader van de sociale inschakelingseconomie, moet het gewestelijk RVA-bureau hiervan verwittigen met een typebrief van de POD Maatschappelijke Integratie.

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

De regionale doelgroepverminderingen voor langdurig werkzoekenden - SINE kunnen variëren volgens de vestigingseenheid waar de werknemer wordt tewerkgesteld of waar hij van afhangt. Ze worden aangegeven in het blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende vermeldingen:

Waals Gewest zonder de Duitstalige Gemeenschap, en Vlaanderen

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

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

¹ Verlenging mogelijk met nieuwe periode van maximum 10 kwartalen

² Verlenging mogelijk met nieuwe periode van maximum 20 kwartalen

Als de DmfA wordt ingediend via web, worden de verminderingen 1142, 3240, 3241 en 3250 automatisch berekend als ze worden aangeduid.

Duitstalige Gemeenschap

Voor de werknemers aangeworven **vanaf 1/1/2019** in een vestigingseenheid op het grondgebied van de duitstalige Gemeenschap mag de doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden - SINE niet meer toegepast worden.

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

! Bepaalde te vermelden codes in DmfA werden gewijzigd vanaf de aangiften voor 1/2019.

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Datum begin recht	Bedrag vermindering	Werkkaart
aanvang vóór 1.1.2004	G1 (1000€)	Alle betrokken kwartalen	1142	/	/	ja	/
jonger dan 45 jaar 624 dagen (36 maanden) of 312 dagen (18 maanden)	G1 (1000€)	kwartaal van aanwerving + 20 volgende kwartalen ²	9001	/	/	ja	/
minstens 45 jaar 156 dagen (9 maanden)	G1 (1000€)	Alle betrokken kwartalen	9002	/	/	ja	/

Als de DmfA wordt ingediend via web, worden de verminderingen 1142, 9001 en 9002 automatisch berekend als ze worden aangeduid.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Vanaf 1/2021, de codes verminderingen SINE 1142, 3240, 3241, 3250 zijn niet meer toegelaten voor tewerkstellingen in Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De vermindering SINE werd vervangen door een subsidie van het Brussels Gewest (dispositief inschakelingsbanen in de sociale economie) en moet vermeld worden volgt :

waarde “ **B** ” zone 01237 “ Regionale tewerkstellingsmaatregel ” in het blok 90313 Tewerkstelling – Inlichtingen als de werknemer wordt tewerkgesteld in het kader van deze maatregel.

Herinschakelingsuitkering

De herinschakelingsuitkering van de RVA of het bevoegde Gewest en de financiële tegemoetkoming van het OCMW maken deel uit van het brutoloon van de SINE-werknemer en zijn onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen. De herinschakelingsuitkering of de financiële tegemoetkoming en de rest van het brutoloon worden in de DmfA aangegeven met de **looncode 1**.

Doelgroepvermindering werknemers artikel 60, § 7 van de OCMW-wet van 8 juli 1976

Dit hoofdstuk betreft een tewerkstelling via het OCMW in toepassing van **art. 60, §7** van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976, om iemand in te schakelen in het stelsel van de sociale zekerheid en in het arbeidsproces. De periode van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, §7 is beperkt tot de periode die nodig is om de tewerkgestelde persoon recht op de volledige sociale uitkeringen te verlenen.

Betrokken werkgevers

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

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

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

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

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

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

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

Betrokken werknemers

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

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

Zijn uitgesloten:

- > de gesco's;
- > de IBF- werknemers;
- > de asielaanvragers.

Vlaams Gewest:

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

De vermindering is definitief stopgezet op 31 december 2018.

Bedrag van de vermindering

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

Te vervullen formaliteiten

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

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

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

 Bijkomende informatie DmfA - Aangifte van doelgroepvermindering artikel 60, § 7, van de OCMW-wet

Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Waals Gewest of Duitstalige gemeenten

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

- > **121 090** type 0 voor de handarbeiders
- > **221 400** type 0 voor de bedienden

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

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

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

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

In de **Als de DmfAPPL wordt ingediend via web**, wordt de vermindering 4500 automatisch berekend als ze wordt geactiveerd.

Vlaams Gewest

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

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

Jonge werknemers

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

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

Betrokken werkgevers

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

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

Betrokken werknemers

Doelgroepvermindering jonge werknemers - middengespoolden, laaggeschoolden en erg laaggeschoolden.

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

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

- > I. een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst;
- > II. een combinatie van een deeltijdse arbeidsovereenkomst (minstens halftijds) en een door de jongere gevolgde opleiding, met ingang van de dag waarop de jongere begint met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;

- > III. een overeenkomst in het kader van een alternerende opleiding voor leerlingen alternerend leren en elke andere vorm van opleidings- of inschakelingsovereenkomst door de Koning bepaald.

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

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

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

Doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen.

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

Vlaanderen:

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

De vermindering is definitief stopgezet op 31 december 2018.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

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

De vermindering is definitief stopgezet op 30 juni 2020.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

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

De vermindering is definitief stopgezet op 31 december 2018.

Duitstalige Gemeenschap:

Vanaf **1 januari 2019** kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in een van de gemeentes van de **Duitstalige Gemeenschap**, niet langer de 'doelgroepvermindering jongeren' toegepast worden.

Als **overgangsmaatregel** kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 januari 2019 en **ononderbroken** verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, de vermindering blijven genieten. Er zijn **geen** specifieke verminderingscodes voor deze overgangsmaatregelen, de vroegere codes blijven behouden. Er is geen einddatum van de overgangsmaatregelen voorzien.

Bedrag van de vermindering

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

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

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

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

- > Voor elke **erg laaggeschoolde jongere**:
 - > **G₈** voor het kwartaal van indienstneming en de 11 daarop volgende kwartalen
 - > **G₂** gedurende de 4 daarop volgende kwartalen.
- > Voor elke **gehandicapte** of van **buitenlandse afkomst** zijnde, **laaggeschoolde jongere**
 - > **G₈** voor het kwartaal van indienstneming en de 11 daarop volgende kwartalen
 - > **G₂** voor de 4 daarop volgende kwartalen.

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

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

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

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

De RVA attesteert tot welke categorie de jongere behoort.

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

Bedrag doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen.

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

Te vervullen formaliteiten

Doelgroepvermindering jonge werknemers – min 19-jarigen.

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

Doelgroepvermindering jonge werknemers - middengeschoolden, laaggeschoolden en erg laaggeschoolden.

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

Indien de jongere in de loop van het kalenderjaar van indiensttreding **19 jaar wordt of ouder**, moet hij op het moment van de indienstneming een geldige **werkkaart** kunnen voorleggen om aan te tonen dat hij aan de voorwaarden voldoet. Hij kan de werkkaart verkrijgen bij het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van zijn woonplaats. **Vanaf 1 juli 2019 levert de RVA nergens nog werkkaarten af.**

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

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

Daarnaast duidt de werkgever de overeenkomstige doelgroepvermindering aan.

 **Bijkomende informatie DmfA - Aangifte van verminderingen voor jonge werknemers**

De regionale doelgroepverminderingen voor jonge werknemers kunnen variëren volgens de vestigingseenheid waar de werknemer wordt tewerkgesteld of waar hij van afhangt. Ze worden aangegeven in het blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende vermeldingen:

Duitstalige Gemeenschap

Voor de werknemers aangeworven **vanaf 1/1/2019** in een vestigingseenheid op het grondgebied van de duitstalige Gemeenschap mag de doelgroepvermindering voor jonge werknemers niet meer toegepast worden.

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

! De te vermelden codes in DmfA werden niet gewijzigd.

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Datum begin recht ¹	Bedrag van de vermindering	Maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid (zone 00052)	Werkkaart afgeleverd door
Jongere tot 31/12 van het jaar waarin hij 18 wordt	G1 (1000€)	Alle betrokken kwartalen	3430	/	ja vanaf 1/2019	ja	ja	/
In dienst vanaf 1/1/2013 en voor 1/1/2019								
Jongere met startbaanovereenkomst en laaggeschoold	G8 (1500€)	Kwartaal van aanwerving + 7 volgende kwartalen ²	3410	/	ja	ja	ja	RVA / FOREM/ ACTIRIS
	G2 (400€)	4 volgende kwartalen ²						
Jongeren met startbaanovereenkomst en zeer laaggeschoold of gehandicapte of van buitenlandse afkomst laaggeschoolde jongere met startbaanovereenkomst	G8 (1500€)	Kwartaal van aanwerving + 11 volgende kwartalen ²	3411	/	ja	ja	ja	RVA / FOREM/ ACTIRIS
	G2 (400€)	4 volgende kwartalen ²						
Jongere met startbaanovereenkomst en middengeschoold	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving + 3 volgende kwartalen ²	3412	/	ja	ja	ja	RVA / FOREM/ ACTIRIS
	G2 (400€)	8 volgende kwartalen ²						
In dienst voor 1/1/2013								
Jongere met startbaanovereenkomst en laaggeschoold	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving+ 7 volgende kwartalen ²	3410	/	ja	ja	ja	RVA
	G2 (400€)	Volgende kwartalen tot en met kwartaal van 26 jaar						
Jongeren met startbaanovereenkomst en zeer laaggeschoold of gehandicapte of van buitenlandse afkomst laaggeschoolde jongere met startbaanovereenkomst	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving + 15 volgende kwartalen ²	3411	/	ja	ja	ja	RVA
	G2 (400€)	Volgende kwartalen tot en met kwartaal van 26 jaar						

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

² Altijd beperkt tot het kwartaal van 26 jaar inbegrepen

Vlaanderen

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

Als de DmfA wordt ingediend via web, worden de verminderingen 3410, 3411, 3412, 3430, automatisch berekend als ze worden geactiveerd.

Loon voor opleiding

De startbaanovereenkomst 'type één' kan bepalen dat de werkgever gedurende de eerste twaalf maanden van de overeenkomst een deel van het loon (maximum 10%) besteedt aan de opleiding van de nieuwe werknemer. Het deel van het loon besteed aan de opleiding wordt in de DmfAPPL aangegeven met de looncode 460 **42**.

Jonge werknemers - Vlaanderen

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

Zij bestaat in feite uit 2 afzonderlijke verminderingen:

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

Betrokken werkgevers

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

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

Betrokken werknemers

Doelgroepvermindering leerlingen - alternerende opleidingen

- > Voor indienstnames vanaf 1 juli 2016.
- > Het gaat om
 - > **leerlingen alternerend leren** zoals bedoeld in art. 1bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969
 - > jongeren in het deeltijds beroepssecundair onderwijs die in uitvoering van bepaalde alternerende opleidingen verbonden zijn met een deeltijdse arbeidsovereenkomst (DBSO-jongeren met een deeltijdse arbeidsovereenkomst (<http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/jongeren/dbso-jongeren-met-deeltijdse-arbeidsovereenkomst>)). Jongeren met een deeltijdse arbeidsovereenkomst tewerkgesteld bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van de sociale

maribel, komen niet in aanmerking. Om in aanmerking te komen moet de jongere beschikken over een elektronisch dossier (portfolio (<https://www.vdab.be/mijnloopbaan>)) bij de VDAB op de laatste dag van het kwartaal van indienstname.

Doelgroepvermindering laag- en middengeschoold

- > Voor indienstnames onder arbeidsovereenkomst vanaf 1 juli 2016.
- > Voor jongeren die op het einde van het kwartaal van indienstname jonger zijn dan 25 jaar.
- > **Laaggeschoolde jongeren** mogen geen diploma of getuigschrift secundair onderwijs, 2^{de} leerjaar 3^{de} graad, of gelijkwaardig hebben. Een volledig overzicht (<https://www.werk.be/faq-categorie/doelgroepverminderingen>) bevindt zich op de website van WSE Vlaanderen. De VDAB attesteert en bepaalt wie in aanmerking komt. Via een elektronische flux geeft de VDAB het studieniveau door aan de RSZ.
- > **Middengeschoolde jongeren** (uiterlijk op 31 december 2019 bij de werkgever in dienst getreden) mogen hoogstens een diploma of getuigschrift secundair onderwijs, 2^{de} leerjaar 3^{de} graad, of gelijkwaardig hebben. Wanneer voorzien is dat de jongere binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van zijn indiensttreding een diploma Hoger Onderwijs behaalt, komt hij niet in aanmerking. De VDAB attesteert en bepaalt wie in aanmerking komt. Via een elektronische flux geeft de VDAB het studieniveau door aan de RSZ.
- > Om in aanmerking te komen moet de jongere beschikken over een elektronisch dossier (portfolio (<https://www.vdab.be/mijnloopbaan>)) bij de VDAB op de laatste dag van het kwartaal van indienstname; indien de jongere hierover niet beschikt voor het kwartaal van indienstname en de daarop volgende kwartalen, wordt het overeenkomstig aantal kwartalen in mindering gebracht (flux VDAB).
- > Het refertekwartaalloon moet lager zijn dan 7.500,00 EUR voor de eerste 4 kwartalen en lager dan 8.100,00 EUR voor de volgende 4 kwartalen.

Bedrag van de vermindering

Doelgroepvermindering leerlingen - alternerende opleidingen

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

Doelgroepvermindering laaggeschoold

- > De laaggeschoolde jongere opent een vermindering **G₇** (saldo) voor het kwartaal van indienstname en de 7 daarop volgende kwartalen. Het forfait **G₇** geldt vanaf het 1^{ste} kwartaal 2019 voor nieuwe indiensttredingen en voor de resterende kwartalen van degenen die het recht reeds geopend hadden.
- > Bij een hertewerkstelling binnen de 4 kwartalen na de beëindiging van een vorige tewerkstelling wordt de oorspronkelijke tewerkstelling en de hertewerkstelling beschouwd als één tewerkstelling waarbij de telling van het aantal kwartalen doorloopt.
- > De aansluitende tewerkstelling bij dezelfde werkgever na een tewerkstelling 1bis alternerend leren of alternerende opleiding (met een deeltijdse arbeidsovereenkomst), wordt beschouwd als een nieuwe indienstname.

Overgangsmaatregel voor middengeschoolde jongeren

- > De middengeschoolde jongere, die uiterlijk op 31 december 2019 bij de werkgever in dienst is getreden, opent verder een vermindering **G₁** (1.000,00 EUR) voor het kwartaal

van indienstname en de 7 daarop volgende kwartalen.

- > Bij een hertewerkstelling binnen de 4 kwartalen na de beëindiging van een vorige tewerkstelling wordt de oorspronkelijke tewerkstelling en de hertewerkstelling beschouwd als één tewerkstelling waarbij de telling van het aantal kwartalen doorloopt.
- > De aansluitende tewerkstelling bij dezelfde werkgever na een tewerkstelling 1bis alternerend leren of alternerende opleiding (met een deeltijdse arbeidsovereenkomst) wordt, zoals bij de introductie van de 'doelgroepvermindering jongeren Vlaanderen', ook beschouwd als een nieuwe indienstname, niet als een hertewerkstelling. Als deze nieuwe tewerkstelling zich situeert na 31 december 2019, komt zij niet in aanmerking voor de overgangsbepaling 'doelgroepvermindering middengeschoolde jongere'.

Te vervullen formaliteiten

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

Meer info

Bijkomende informatie vindt u op de website van Vlaanderen: <https://www.vlaanderen.be/doelgroepverminderingen#doelgroepverminderingen-voor-jongeren> .

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

Vlaanderen

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

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Datum begin recht ¹	Bedrag van de vermindering	Maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid (zone 00052)	Attestatie afgeleverd door
--------------	---------	------	------	------------------	--------------------------------	----------------------------	---	----------------------------

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Datum begin recht ¹	Bedrag van de vermindering	Maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid (zone 00052)	Attestatie afgeleverd door
Vanaf 1/1/2017								
Jongeren onder arbeidsovereenkomst met alternerende opleiding die niet binnen het toepassingsgebied van de Sociale Maribel vallen	G1 (1000€)	Kwartalen betrokken bij de opleiding	6311	/	/	ja	neen	VDAB
In dienst vanaf 1/7/2016								
Jongeren laaggeschoold	G7 (saldo)	Kwartaal van aanwerving ² + 7 volgende kwartalen	6300	/	ja	ja	ja	VDAB
Jongeren middengediplomeerd (uiterlijk op 31 december 2019 bij de werkgever in dienst getreden)	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving ² + 7 volgende kwartalen (tot 3/2021 maximum)	6301	/	ja	ja	ja	VDAB
Jongeren leerlingen / alternerende opleiding	G1 (1000€)	Kwartalen betrokken bij de opleiding	6310	/	/	ja	ja	/

¹ De datum begin recht is de datum van de eerste aanwerving van de jongere bij de werkgever behalve

- voor de verminderingen 6300 of 6301 : datum van aanwerving als gewone werknemer als er een tewerkstelling geweest is als jongere in opleiding of alternerend leren

- voor de verminderingen 6300 of 6301 : datum van de nieuwe aanwerving als er een onderbreking geweest is van het contract gedurende minstens 4 kwartalen vanaf 1/7/2016

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

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

Als de DmfA wordt ingediend via het web, worden de verminderingen 6300, 6301, 6310 of 6311 automatisch berekend als ze worden geactiveerd.

Mentors

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

van personen behorende tot bepaalde doelgroepen'.

Betrokken werkgevers

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

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

Duitstalige Gemeenschap

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

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

Betrokken werknemers

Om als mentor te kunnen worden beschouwd, moet de werknemer

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

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap)

Het decreet van 20 juli 2016 houdende wijziging van verschillende wetgevingen in verband met de altemnerende opleiding, schaft met ingang van 1 september 2016 deze bijdragevermindering af voor werknemers tewerkgesteld in **Wallonië** (met uitzondering van de Duitstalige Gemeenschap). Gezien de DmfA-aangifte op kwartaalbasis gebeurt, wordt aanvaard dat deze vermindering berekend wordt op basis van de voor het ganse 3^{de} kwartaal 2016 aangegeven loon- en

prestatiegegevens (dus met inbegrip van de maand september). Vanaf het **4^{de} kwartaal van 2016** mag deze vermindering niet meer toegepast worden.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Vanaf **1 juli 2018** kan voor werknemers die in dienst zijn bij een werkgever voor een tewerkstelling in **Brussel** niet langer de 'doelgroepvermindering mentors' toegepast worden.

Bedrag van de vermindering

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

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

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

Te vervullen formaliteiten

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

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

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

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

Vlaanderen:

Departement Werk en Sociale Economie

Mentorkorting

Koning Albert II laan 35 bus 20 1030 Brussel

02 553 10 75

mentorkorting@vlaanderen.be

https://www.vlaanderen.be/mentorkorting_

Duitstalig landsgedeelte

IAWM

Eric Schiffers

Vervierser Straße 4a, 4700 Eupen

087 30.68.80

http://www.adg.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-5339/9317_read-50631/

Bijkomende informatie DmFA - Aangifte van verminderingen voor mentors

In de DMFA wordt de doelgroepvermindering voor Mentors aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende gegevens:

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

Bij aangifte via de webtoepassing wordt de vermindering 3800 automatisch berekend als ze wordt aangeduid.

Herstructurering

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

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

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

- > en ontslagen is gedurende de periode van herstructurering

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

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

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

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

Betrokken werkgevers

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

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

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

Betrokken werknemers

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

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

Vlaams Gewest:

Vanaf **1 januari 2017** kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een

tewerkstelling in **Vlaanderen** niet langer de 'doelgroepvermindering herstructurering' toegepast worden.

De vermindering is definitief stopgezet op 31 december 2018.

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

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

De vermindering is definitief stopgezet op 30 juni 2020.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

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

De vermindering is definitief stopgezet op 31 december 2018.

Duitstalige Gemeenschap:

Vanaf **1 januari 2019** kan voor werknemers die in dienst treden bij een werkgever voor een tewerkstelling in een van de gemeentes van de **Duitstalige Gemeenschap**, niet langer de 'doelgroepvermindering herstructurering' toegepast worden.

Als **overgangsmaatregel** kunnen werkgevers die werknemers hebben die in dienst getreden zijn vóór 1 januari 2019 en **ononderbroken** verder in dienst blijven (met een doorlopende of aansluitende arbeidsovereenkomst), voor deze werknemers voor de hen resterende kwartalen en onder dezelfde voorwaarden, de vermindering blijven genieten. Er zijn **geen** specifieke verminderingcodes voor deze overgangsmaatregelen, de vroegere codes blijven behouden. Er is geen einddatum van de overgangsmaatregelen voorzien.

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

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

Het refertekwartaalloon mag **niet groter** zijn dan de loongrens.

Bedrag van de vermindering

De werkgever geniet voor deze werknemer de vermindering

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

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

Te vervullen formaliteiten

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

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

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

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

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

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

Vlaams Gewest:

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

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

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

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

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

Duitstalige Gemeenschap:

Vanaf **1 januari 2019** levert de RVA geen 'verminderingskaart herstructurering' meer af.

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

Bijkomende informatie DmfA - Aangifte van de doelgroepvermindering herstructurering

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

vermeldingen :

Duitstalige Gemeenschap

Voor de werknemers aangeworven **vanaf 1/1/2019** in een vestigingseenheid in het Duitstalige Gemeenschap mag de doelgroepvermindering herstructurering **niet meer toegepast** worden.

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

Vermindering	Forfait	Duur	Code	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering	Begindatum recht ²	Kaart herstructurering afgeleverd door
Werknemers aangeworven voor 1/1/2019							
Werknemer jonger dan 45 jaar ¹ ontslagen in het kader van een herstructurering, faling, sluiting of vereffening	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving ² + 4 volgende kwartalen	3601	/	ja	ja	RVA/ FOREM ³ / ACTIRIS ⁴
Werknemer van minstens 45 jaar ¹ ontslagen in het kader van een herstructurering, faling, sluiting of vereffening	G1 (1000€)	Kwartaal van aanwerving ² + 4 volgende kwartalen	3611	/	ja	ja	RVA/ FOREM ³ / ACTIRIS ⁴
	G2 (400€)	16 volgende kwartalen					

¹ leeftijd op de dag van aanwerving

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

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

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

Als de DmfA wordt ingediend via web worden de verminderingen 3601 of 3611 automatisch berekend als ze worden geactiveerd.

Vaste werknemers in de horeca

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

Betrokken werkgevers

Alle werkgevers die tegelijk aan alle onderstaande voorwaarden voldoen:

- > Onder het paritair comité (302) voor het hotelbedrijf vallen.

- > Gemiddeld maximum 49 werknemers tewerkstellen tijdens de referteperiode. Hiervoor wordt de belangrijkheidscode gebruikt, net zoals bij de berekening van de bijdrage van 1,60%.
Dit wil zeggen dat rekening gehouden wordt met alle werknemers in dienst van de werkgever (rechtspersoon) ongeacht de activiteit of het paritair comité waaronder ze ressorteren.
- > Gedurende het volledige kwartaal een bij de fiscus geregistreerd kassasysteem (GKS) gebruiken in alle vestigingseenheden met een horeca-activiteit waar er contact is met klanten. Ook wanneer het gebruik van de geregistreerde kassa voor het verkrijgen van het fiscale voordeel niet vereist is, is dit wel noodzakelijk om de doelgroepvermindering te kunnen toepassen.
- > Voor alle personeelsleden die werken in een vestigingseenheid waar er een horeca-activiteit wordt uitgevoerd in de brede zin van het woord (dus ook voor werknemers die niet ressorteren onder het paritair comité van de horeca) dagelijks begin- en einduur van de aanwezigheid registreren via het geregistreerd kassasysteem of het alternatieve systeem van aanwezigheidsregistratie (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/infos/horeca/daily-registration.htm) (ASA). De registratie is niet van toepassing op de gelegenhedenarbeiders en ook niet op flexi-werknemers die in Dimona per dag worden aangegeven met vermelding van begin- en einduur.
Opgelet: het geregistreerd kassasysteem (GKS) en het alternatieve systeem van aanwezigheidsregistratie (ASA) vervangen de Dimona niet.

Overgangsperiode

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

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

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

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

Hieronder vindt u een overzicht van de verschillende mogelijkheden:

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

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

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

Betrokken werknemers

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

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

Bedrag van de vermindering

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

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

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

Te vervullen formaliteiten

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

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

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

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

Vermindering Horeca*	Forfait/bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
----------------------	----------------	------	-------------------	------------------	----------------------------

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

* voor maximum 5 werknemers per kwartaal en per werkgever.

Gesubsidieerde contractuelen (gesco's)

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

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

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

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

Betrokken werkgevers

Het zijn:

- > de administraties en diensten van de federale overheid of deze die onder haar voogdij vallen;
- > de administraties van de Gemeenschappen en van de Gewesten, en de openbare instellingen die ervan afhangen;
- > de door de Gemeenschappen ingerichte, erkende of gesubsidieerde onderwijsinstellingen;
- > de instellingen van openbaar nut en de verenigingen zonder winstoogmerk, en die een sociaal, humanitair of cultureel doel nastreven;
- > de plaatselijke maatschappijen voor sociale woningen;
- > de gemeenten (DmfAPPL);
- > de autonome gemeentebedrijven in het Waals en Vlaams Gewest (DmfAPPL);
- > de verenigingen van gemeenten die geen economische finaliteit hebben (DmfAPPL);
- > de provincies (DmfAPPL);
- > de autonome provinciebedrijven en provinciale ontwikkelingsmaatschappijen in het Vlaamse Gewest (DmfAPPL);
- > de OCMW's (DmfAPPL);
- > de verenigingen van OCMW's en de intercommunale centra voor maatschappelijk welzijn (DmfAPPL);
- > de lokale politiezones (DmfAPPL);
- > de gewestelijke ontwikkelingsmaatschappijen en de gewestelijke economische raden

(DmfAPPL);

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

Duitstalige Gemeenschap:

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

Er zijn **geen overgangsmaatregelen**.

Vlaams Gewest:

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

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

Vanaf **1 januari 2022** kan voor werknemers tewerkgesteld in het **Waals Gewest (zonder de Duitstalige gemeenschap)** niet langer de 'doelgroepvermindering gesubsidieerde contractuelen' toegepast worden.

Er zijn **geen overgangsmaatregelen**.

Bedrag van de vermindering

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

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

Indienen van de aanvraag om tewerkstelling van gesco's

Voor preciezere gegevens over de wijze waarop u de aanvraag om tewerkstelling van

gesubsidieerde contractuelen moet indienen bij de bevoegde administratie en inzake de modaliteiten betreffende de betaling en de toekenning van de premie, dient u, naargelang de openbare administratie, contact op te nemen met de bevoegde instanties.

1) Openbare besturen van de federale overheid

Voor de premieaanvraag

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

Voor de betaling van de premie

Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, Hoofdbestuur
Keizerslaan 7 te 1000 Brussel.

2) Openbare besturen van de Vlaamse Gemeenschap

Voor de premieaanvraag

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Economie en Werkgelegenheid, Dienst Werkgelegenheid
Markiesstraat 1, 1000 Brussel.

Voor de betaling van de premie

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Keizerslaan 11, 1000 Brussel.

3) Openbare besturen van het Waalse Gewest

Voor de premieaanvraag

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

Voor de betaling van de premie

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

4) Openbare besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Voor de aanvraag en de betaling van de premie

Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling
Anspachlaan 65 te 1000 Brussel.

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

Bijkomende informatie DmFA - aangifte van gesubsidieerde contractuelen

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

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

in een beschutte werkplaats.

Vanaf 1/2019, mogen deze codes niet meer gebruikt worden voor de werknemers tewerkgesteld op het grondgebied van de duistalige Gemeenschap.

Werkgevers andere dan PPL:

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

Vermindering	Forfait /Bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Structurele	Zie berekening structurele	Volledige duur van de tewerkstelling	3000	/	ja
Doelgroep Gesco's ¹	G7 (saldo van de basisbijdragen)	Volledige duur van de tewerkstelling	4000	/	ja

¹ vanaf 1/2018 niet meer toegelaten voor werknemers tewerkgesteld in de Duitstalige Gemeenschap en vanaf 1/2022 voor de werknemers tewerkgesteld in het Waals Gewest.

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

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

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

Werkgevers PPL:

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

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

¹ niet meer toegelaten voor werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid gelegen in het Vlaams Gewest en in de Duitstalige regio en vanaf 1/2022 voor tewerkstellingen in het Waals Gewest.

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

De vermindering Sociale Maribel kan gecumuleerd worden met de doelgroepvermindering voor de gesubsidieerde contractuelen van de plaatselijke besturen, maar het bedrag van de vermindering Sociale Maribel wordt beperkt tot het bedrag van de loonmatigingsbijdrage.

Bij aangifte via de webtoepassing wordt de vermindering 4001 automatisch berekend als ze wordt aangeduid.

Contractuele vervangers openbare sector

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

Betrokken werkgevers

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

Betrokken werknemers

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

Bedrag van de vermindering

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

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Huispersoneel

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

Betrokken werkgevers

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

Betrokken werknemers

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

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

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

Onder **huispersoneel** verstaat men:

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

Waals Gewest (zonder de Duitstalige Gemeenschap):

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

De vermindering is definitief stopgezet op 30 juni 2020.

Bedrag van de vermindering

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

Wanneer de arbeidsovereenkomst van deze werknemer een einde neemt, blijft de vermindering behouden indien, binnen de 3 maanden na het einde van de overeenkomst, de werkgever een

andere werknemer in de hoedanigheid van huispersoneel aanwerft die de genoemde voorwaarden vervult.

Te vervullen formaliteiten

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

 **Bijkomende informatie DmfA - aangifte vermindering voor huispersoneel**

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

1. Vlaanderen, Brussel en Duitstalige Gemeenschap

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

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

De doelgroepvermindering voor huispersoneel is cumuleerbaar met de structurele vermindering.

Doelgroepvermindering voor onthaalouders

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

Betrokken werkgevers

Het zijn de erkende opvangdiensten waarbij de onthaalouders aangesloten zijn.

Betrokken werknemers

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

Bedrag van de vermindering

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

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

 **Bijkomende informatie DmfA - aangifte van de vermindering voor onthaalouders**

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

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

De doelgroepvermindering voor onthaalouders is cumuleerbaar met de Sociale Maribel.

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

Doelgroepvermindering voor kunstenaars

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

Betrokken werkgevers

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

Betrokken werknemers

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

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

Het refertekwartaalloon van de kunstenaar bedraagt minstens 3 maal het GGMMI geldig voor de 1^{ste} maand van het kwartaal. Vanaf het 1^{ste} **kwartaal van 2022** bedraagt deze ondergrens dus **5.074,20 EUR**.

Bedrag van de vermindering

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

Te vervullen formaliteiten

Geen bijzondere formaliteiten.

 **Bijkomende informatie DmFA - aangifte van de vermindering voor kunstenaars**

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

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

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

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

Tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering - coronamaatregel

Het KB nr. 46 van 26 juni 2020 voorziet in de mogelijkheid dat ondernemingen erkend in moeilijkheden en/of in herstructurering waarvan de begindatum van de erkenning valt in de periode 1 maart 2020 - 31 december 2020, overgaan tot een tijdelijke collectieve vermindering van de arbeidsduur al dan niet in combinatie met de invoering van een vierdagenweek (dit laatste enkel voor de voltijdse werknemers).

Het is de bedoeling de kosten voor de werkgever tijdelijk te verminderen en de tewerkstelling te behouden, door deze arbeidsduurvermindering in te voeren met (overeenkomstig) loonverlies. De voorziene doelgroepvermindering kan dan aangewend worden om een complement bij het loon van de werknemers te voegen.

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.

Enkel werkgevers **erkend in moeilijkheden en/of in herstructurering** waarvan de begindatum van de erkenning valt in de **periode 1 maart 2020 - 31 december 2020**, die overgaan tot een tijdelijke collectieve vermindering van de arbeidsduur met 1/4^{de} of 1/5^{de} al dan niet in combinatie met de invoering van een vierdagenweek, komen in aanmerking. De tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering, al dan niet in combinatie met een vierdagenweek, kan ingevoerd worden voor maximum 1 jaar en kan enkel **gedurende de periode van erkenning en ten vroegste op 1 juli 2020**. Meer uitleg over de erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering is te vinden op de pagina 'Stelsel van werkloosheid met bedrijfsvoorheffing' (https://werk.belgie.be/nl/themas/werkloosheid-en-weer-aan-het-werk/stelsel-van-werkloosheid-met-bedrijfstoeslag#toc_heading_7) van de FOD WASO.

De werkgever kan de arbeidsduurvermindering, al dan niet met vierdagenweek, invoeren voor gans zijn personeel of enkel voor (een) bepaalde categorie(ën) van werknemers (voorbeeld: enkel arbeiders, 45-plussers, ...). De tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur en invoering van de vierdagenweek moeten worden vastgesteld

- > bij CAO op ondernemingsniveau of
- > (bij afwezigheid van een vakbondsafvaardiging) bij een wijziging van het arbeidsreglement.

Enkel werkgevers die minstens 3/4^{de} van deze werkgeversbijdragevermindering aanwenden om als complement bij het loon van de werknemers te voegen ter compensatie van het loonverlies van hun werknemers bij de invoering van de arbeidsduurvermindering, komen in aanmerking.

Betrokken werknemers

Alle voltijdse en deeltijdse werknemers die tot een categorie van werknemers behoren die tijdelijk overgegaan zijn tot een effectieve arbeidsduurvermindering met 1/4^{de} of 1/5^{de}, kunnen in aanmerking komen voor deze doelgroepvermindering. De situatie voorafgaand aan de invoering van de arbeidsduurvermindering, is bepalend om na te gaan of aan de voorwaarde is voldaan.

Het verhoogde forfait voor de invoering van de vierdagenweek geldt enkel voor voltijdsen.

Deeltijdsen waarbij enkel het gemiddeld aantal uren per week van de maatman, maar niet van de werknemer zelf, vermindert met 1/4^{de} of 1/5^{de}, komen voor de bijdragevermindering niet in aanmerking. Het gaat hier om de zogenaamde 'absolute' deeltijdsen, van wie de prestaties in de arbeidsovereenkomst niet zijn uitgedrukt als een percentage van de voltijdse maatman maar uitgedrukt in een absoluut te presteren aantal uren en dagen. Door de invoering van de arbeidsduurvermindering vergroot hun prestatiebreuk.

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan aanspraak maken al naar het geval op volgende vermindering vanaf het moment van invoering van de arbeidsduurvermindering:

- > **G₄** (600,00 EUR) vanaf het moment waarop de arbeidsduur verminderd wordt met 1/5^{de}
- > **G₅** (750,00 EUR) vanaf het moment waarop de arbeidsduur verminderd wordt met 1/4^{de}
- > **G₁** (1.000,00 EUR) vanaf het moment waarop de arbeidsduur verminderd wordt met 1/5^{de} en tegelijkertijd de vierdagenweek wordt ingevoerd (enkel voor de voltijdse werknemers)
- > **G₆** (1.150,00 EUR) vanaf het moment waarop de arbeidsduur verminderd wordt met 1/4^{de} en tegelijkertijd de vierdagenweek wordt ingevoerd (enkel voor de voltijdse werknemers)

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 uren dat voorzien wordt in het werkrooster voor de langste van de drie volledige werkdagen.

Aangezien het de bedoeling is de kosten voor de werkgever tijdelijk te verminderen, zal deze arbeidsduurvermindering ingevoerd worden met (overeenkomstig) loonverlies. De doelgroepvermindering kan evenwel slechts worden toegekend indien **minstens 3/4^{de} ervan aangewend wordt om als complement** bij het loon te worden gevoegd van de werknemers. Dit verplichte complement is loon waarop socialezekerheidsbijdragen betaald moeten worden. Het moet worden aangegeven onder **looncode 5**.

Voor het bepalen van de '3/4^{de}' wordt het bruto bedrag **zonder** de werkgeversbijdrage beschouwd. Het gaat hierbij om het forfait waarop de werkgever voor de betreffende werknemer in principe recht heeft, eventueel geproratiseerd naar de effectieve betaalde prestaties van de werknemer volgens de berekeningswijze opgenomen in de ondernemingsCAO die moet worden voorgelegd aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De berekening van het complement is dus onafhankelijk van de uiteindelijk toegekende bijdragevermindering. Indien u meer details wenst te bekomen, kan u uw systeem van looncompensatie voorleggen op het TSW kantoor (<https://werk.belgie.be/nl/over-de-fod/structuur-van-de-fod/arbeidsinspectie-ad-toezicht-op-de-sociale-wetten/externe>) (Toezicht op de Sociale Wetten) van de plaats waar de werkgever de CAO zal neerleggen.

U moet er rekening mee houden dat het complement niet altijd 3/4 van het forfait kan bedragen maar dat het soms lager en soms hoger zal moeten zijn:

- > het complement voor een individuele werknemer mag nooit tot gevolg hebben dat de werknemer tijdens de arbeidsduurvermindering meer brutoloon heeft dan voordien. In dat geval moet het complement beperkt worden tot het verschil.
- > tijdens de arbeidsduurvermindering blijven de regels inzake minimumloon gelden. Het is dus mogelijk dat voor bepaalde werknemers een grotere looncompensatie voorzien moet worden om het minimumloon te bereiken.

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. De feitelijke situatie waarop de tewerkstellingslijn betrekking heeft is bepalend of de werknemer tot de rechtopenende groep behoort of niet.

De toekenning van de vermindering is voorlopig. Zij wordt definitief indien vaststaat dat de werkgever alle voorwaarden voor de toekenning vervult.

Te vervullen formaliteiten

Onder **arbeidsduur** verstaat men de normale⁽¹⁾ gemiddelde⁽²⁾ wekelijkse arbeidsduur van de werknemers. De arbeidsduur van de voltijdse maatman zowel vóór als na de invoering van het stelsel van crisis arbeidsduurvermindering moet worden meegedeeld in een apart scherm van de webapplicatie of in een apart functioneel blok:

- > ⁽¹⁾ Normaal betekent rekening houdend met de theoretische gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, dus zonder rekening te houden met de gepresteerde uren, en ongeacht eventuele afwezigheden wegens ziekte, tijdelijke werkloosheid, gewettigde of ongewettigde afwezigheid,... In feite is dit de arbeidsduur die staat in de arbeidsovereenkomst of de eventuele aanpassingen daarvan.
- > ⁽²⁾ Gemiddeld betekent het gemiddelde van de arbeidscyclus die een afgesloten geheel

vormt, samengesteld uit te werken dagen en rustdagen, en die zich volgens eenzelfde patroon herhaalt. In geval van flexibele arbeidsregelingen kan deze cyclus zich uitstrekken over twaalf maanden.

In de aangifte moet bij de karakteristieken van de tewerkstellingslijn ook het **gemiddeld aantal uren per week** van de werknemer (Q) en de voltijdse maatman (S) worden ingevuld. Het gaat om de normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, verhoogd met de betaalde uren inhaalrust⁽³⁾ ingevolge een klassieke regeling tot vermindering van de arbeidsduur (zie ook de uitleg van deze 'dubbeltelling' bij de bespreking van het invullen van 'het gemiddeld aantal uren per week'). In sommige gevallen (bijvoorbeeld in de bouwsector) zal S dus verschillen met de arbeidsduur van de voltijdse maatman.

- > ⁽³⁾ Zowel voor de werknemer als voor de maatpersoon wordt rekening gehouden met uren inhaalrust ingevolge een 'klassieke' regeling tot vermindering van de arbeidstijd, indien het gaat om inhaalrust die betaald wordt op het moment dat hij opgenomen wordt. De eventuele uren inhaalrust van de tijdelijke arbeidsduurvermindering wordt hier niet meegerekend.

Dit aantal zal na de invoering van de tijdelijke arbeidsduurvermindering steeds kleiner zijn dan voordien, zodat er steeds een **nieuwe tewerkstellingslijn** moet begonnen worden (want andere Q en S en eventueel ook ander arbeidsregime).

Voorbeeld 1:

Een werkgever, van wie de voltijdse maatman een arbeidsduur heeft van 38 uur/week (S = 38), stapt in het systeem van een tijdelijke arbeidsduurvermindering van 1/4^{de}. De arbeidsduur vermindert dus naar 28,5 uur/week (S = 28,5).

Voorbeeld 2:

Een werkgever in de bouw van wie de voltijdse maatman een arbeidsduur heeft van 38 uur/week en van wie het personeel een aantal arbeidsduurverminderingdagen heeft die betaald worden op het moment van recuperatie (S = 40), stapt eveneens in het systeem van een tijdelijke arbeidsduurvermindering van 1/4^{de}. De arbeidsduur vermindert dus ook naar 28,5 uur/week (S = 30,5).

De **datum van inwerkingtreding en beëindiging** van het stelsel moet eveneens worden meegedeeld.

Meer informatie, onder andere over de minimale inhoud van de CAO's of van het arbeidsreglement (https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsreglementering/arbeidsduur-en-rusttijden/tijdelijke-vermindering-van-de-arbeidsduur#toc_heading_3), bevindt zich op de pagina 'Tijdelijke vermindering van de arbeidsduur in het kader van de COVID-19 pandemie' (<https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsreglementering/arbeidsduur-en-rusttijden/tijdelijke-vermindering-van-de-arbeidsduur>) van de FOD WASO.

Bijkomende informatie DmfA - Aangifte van de tijdelijke arbeidsduurvermindering en de vierdagenweek

De bijdrageverminderingen voor tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering en/of vierdagenweek worden aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende vermeldingen:

Wekelijkse arbeidsduur	Forfait	Duur	Verminderingscode in DMFA	Berekeningbasis in DMFA	Bedrag van de vermindering in DMFA	Date begin recht	Blok "Détailgegevens vermindering" (zie onderaan)
------------------------	---------	------	---------------------------	-------------------------	------------------------------------	------------------	---

Wekelijkse arbeidsduur	Forfait	Duur	Verminderingscode in DMFA	Berekeningbasis in DMFA	Bedrag van de vermindering in DMFA	Date begin recht	Blok "Détailgegevens vermindering" (zie onderaan)
verminderd met een vijfde ¹	G4 (600€)	tijdens de tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering (maximaal één jaar) ²	3700	/	ja	/	ja
verminderd met een kwart ¹	G5 (750€)	tijdens de tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering (maximaal één jaar) ²					
verminderd met een vijfde en tegelijkertijd de vierdagenweek wordt ingevoerd (enkel voor de voltijdse werknemers) ¹	G1 (1000€)	tijdens de tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering en tegelijkertijd de invoering van de vierdagenweek (maximaal één jaar) ²	3720	/	ja	/	ja
verminderd met een kwart en tegelijkertijd de vierdagenweek wordt ingevoerd (enkel voor de voltijdse werknemers) ¹	G6 (1150€)	tijdens de tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering en tegelijkertijd de invoering van de vierdagenweek (maximaal één jaar) ²					

¹ met complement bij het loon aan te geven onder looncode 5

² vanaf 1/7/2020 ten vroegste

Blok 90250 "Detailgegevens vermindering" (voor tijdelijke arbeidsduurvermindering 3700 en 3720)

Dit blok detail moet bevatten :

- > de datum van inwerkingtreding van de arbeidsduurvermindering (zone 00143)
- > de datum van beëindiging van de arbeidsduurvermindering (zone 00914)
- > de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemers voor de invoering (zone 00147)
- > de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemers na de invoering (zone 00148)

Als de DmfA wordt ingediend via web worden de verminderingen 3700 of 3720 automatisch berekend als ze worden geactiveerd.

Tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering - Brexit

De wet van 6 maart 2020 tot behoud van tewerkstelling na de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie, voorziet in de mogelijkheid dat ondernemingen erkend als in economische moeilijkheden als gevolg van de Brexit, overgaan tot een tijdelijke collectieve vermindering van de arbeidsduur al dan niet in combinatie met de invoering van een vierdagenweek (dit laatste enkel voor de voltijdse werknemers).

Het is de bedoeling de kosten voor de werkgever tijdelijk te verminderen en de tewerkstelling te behouden, door deze arbeidsduurvermindering in te voeren met (overeenkomstig) loonverlies. De voorziene doelgroepvermindering kan dan aangewend worden om een complement bij het loon van de werknemers te voegen.

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. Dit zijn de werkgevers uit de private sector.

Enkel werkgevers **in economische moeilijkheden als gevolg van de Brexit**, die overgaan tot een tijdelijke collectieve vermindering van de arbeidsduur met 1/4^{de} of 1/5^{de} al dan niet in combinatie met de invoering van een vierdagenweek, komen in aanmerking. De tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering, al dan niet in combinatie met een vierdagenweek, kan ingevoerd worden gedurende de periode van erkenning. Deze maatregel gaat in op 22 maart 2021 en eindigt op 21 maart 2022.

Onder werkgever die in economische moeilijkheden verkeert als gevolg van de Brexit wordt verstaan, de werkgever die door de minister van Werk wordt erkend als zijnde een werkgever die wordt getroffen door een daling van ten minste 5 % van de omzet, van de productie of van het aantal bestellingen als gevolg van de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie. De aanvragen tot erkenning moeten gebeuren bij de Directie van de Begeleiding van de werkgevers in moeilijkheden en in herstructurering van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Zij brengen de RSZ rechtstreeks op de hoogte van de beslissing en de periode van erkenning.

De werkgever kan de arbeidsduurvermindering, al dan niet met vierdagenweek, invoeren voor gans zijn personeel of enkel voor (een) bepaalde categorie(ën) van werknemers (voorbeeld: enkel arbeiders, 45-plussers, ...). De tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur en invoering van de vierdagenweek moeten worden vastgesteld

- > bij CAO op ondernemingsniveau of
- > (bij afwezigheid van een vakbondsafvaardiging) bij een wijziging van het arbeidsreglement.

Enkel werkgevers die minstens 3/4^{de} van deze werkgeversbijdragevermindering aanwenden om als complement bij het loon van de werknemers te voegen ter compensatie van het loonverlies van hun werknemers bij de invoering van de arbeidsduurvermindering, komen in aanmerking.

Betrokken werknemers

Alle voltijdse en deeltijdse werknemers die tot een categorie van werknemers behoren die tijdelijk overgegaan zijn tot een effectieve arbeidsduurvermindering met 1/4^{de} of 1/5^{de}, kunnen in aanmerking komen voor deze doelgroepvermindering. De situatie voorafgaand aan de invoering van de arbeidsduurvermindering, is bepalend om na te gaan of aan de voorwaarde is voldaan.

Het verhoogde forfait voor de invoering van de vierdagenweek geldt enkel voor voltijdsen.

Deeltijdsen bij wie enkel het gemiddeld aantal uren per week van de maatman, maar niet van de werknemer zelf, vermindert met 1/4^{de} of 1/5^{de}, komen niet in aanmerking voor de bijdragevermindering. Het gaat hier om de zogenaamde 'absolute' deeltijdsen, van wie de prestaties

in de arbeidsovereenkomst niet zijn uitgedrukt als een percentage van de voltijdse maatman maar uitgedrukt in een absoluut te presteren aantal uren en dagen. Door de invoering van de arbeidsduurvermindering vergroot hun prestatiebreuk.

Bedrag van de vermindering

De werkgever kan aanspraak maken al naar het geval op volgende vermindering vanaf het moment van invoering van de arbeidsduurvermindering:

- > **G₄** (600,00 EUR) vanaf het moment waarop de arbeidsduur verminderd wordt met 1/5^{de}
- > **G₅** (750,00 EUR) vanaf het moment waarop de arbeidsduur verminderd wordt met 1/4^{de}
- > **G₁** (1.000,00 EUR) vanaf het moment waarop de arbeidsduur verminderd wordt met 1/5^{de} en tegelijkertijd de vierdagenweek wordt ingevoerd (enkel voor de voltijdse werknemers)
- > **G₆** (1.150,00 EUR) vanaf het moment waarop de arbeidsduur verminderd wordt met 1/4^{de} en tegelijkertijd de vierdagenweek wordt ingevoerd (enkel voor de voltijdse werknemers)

Onder '**vierdagenweek**' moet worden verstaan: de regeling waarbij de wekelijkse arbeidsduur gespreid wordt hetzij over vier arbeidsdagen per week, hetzij over vijf arbeidsdagen per week welke drie volledige en twee halve arbeidsdagen inhouden.

Onder '**halve arbeidsdag**' verstaat men: ten hoogste de helft van het aantal arbeidsuren dat voorzien wordt in het werkrooster voor de langste van de drie volledige arbeidsdagen.

Aangezien het de bedoeling is de kosten voor de werkgever tijdelijk te verminderen, zal deze arbeidsduurvermindering ingevoerd worden met (overeenkomstig) loonverlies. De doelgroepvermindering kan evenwel slechts worden toegekend indien **minstens 3/4^{de} ervan aangewend wordt om als complement** bij het loon te worden gevoegd van de werknemers. Dit verplichte complement is loon waarop socialezekerheidsbijdragen betaald moeten worden. Het moet worden aangegeven onder **looncode 5**.

Voor het bepalen van de '3/4^{de}' wordt het bruto bedrag **zonder** de werkgeversbijdrage beschouwd. Het gaat hierbij om het forfait waarop de werkgever voor de betreffende werknemer in principe recht heeft, eventueel geproratiseerd naar de effectieve betaalde prestaties van de werknemer volgens de berekeningswijze opgenomen in de ondernemings-CAO die moet worden voorgelegd aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De berekening van het complement is dus onafhankelijk van de uiteindelijk toegekende bijdragevermindering. Indien u meer details wenst te bekomen, kan u uw systeem van looncompensatie voorleggen op het TSW kantoor (<https://werk.belgie.be/nl/over-de-fod/structuur-van-de-fod/arbeidsinspectie-ad-toezicht-op-de-sociale-wetten/externe>) (Toezicht op de Sociale Wetten) van de plaats waar de werkgever de CAO zal neerleggen.

U moet er rekening mee houden dat het complement niet altijd 3/4 van het forfait kan bedragen maar dat het soms lager en soms hoger zal moeten zijn:

- > het complement voor een individuele werknemer mag nooit tot gevolg hebben dat de werknemer tijdens de arbeidsduurvermindering meer brutoloon heeft dan voordien. In dat geval moet het complement beperkt worden tot het verschil.
- > tijdens de arbeidsduurvermindering blijven de regels inzake minimumloon gelden. Het is dus mogelijk dat voor bepaalde werknemers een grotere looncompensatie voorzien moet worden om het minimumloon te bereiken.

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. De feitelijke situatie waarop de tewerkstellingslijn betrekking heeft is bepalend of de werknemer tot de rechtopenende groep behoort of niet.

De toekenning van de vermindering is voorlopig. Zij wordt definitief indien vaststaat dat de werkgever alle voorwaarden voor de toekenning vervult.

Te vervullen formaliteiten

Onder **arbeidsduur** verstaat men de normale⁽¹⁾ gemiddelde⁽²⁾ wekelijkse arbeidsduur van de werknemers. De arbeidsduur van de voltijdse maatman zowel vóór als na de invoering van het stelsel van crisis arbeidsduurvermindering moet worden meegedeeld in een apart scherm van de webapplicatie of in een apart functioneel blok:

- > ⁽¹⁾ Normaal betekent rekening houdend met de theoretische gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, dus zonder rekening te houden met de gepresteerde overuren, en ongeacht eventuele afwezigheden wegens ziekte, tijdelijke werkloosheid, gewettigde of ongewettigde afwezigheid,... In feite is dit de arbeidsduur die staat in de arbeidsovereenkomst of de eventuele aanpassingen daarvan.
- > ⁽²⁾ Gemiddeld betekent het gemiddelde van de arbeidscyclus die een afgesloten geheel vormt, samengesteld uit te werken dagen en rustdagen, en die zich volgens eenzelfde patroon herhaalt. In geval van flexibele arbeidsregelingen kan deze cyclus zich uitstrekken over twaalf maanden.

In de aangifte moet bij de karakteristieken van de tewerkstellingslijn ook het **gemiddeld aantal uren per week** van de werknemer (Q) en de voltijdse maatman (S) worden ingevuld. Het gaat om de normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, verhoogd met de betaalde uren inhaalrust⁽³⁾ ingevolge een klassieke regeling tot vermindering van de arbeidsduur (zie ook de uitleg van deze 'dubbeltelling' bij de bespreking van het invullen van 'het gemiddeld aantal uren per week'). In sommige gevallen (bijvoorbeeld in de bouwsector) zal S dus verschillen van de arbeidsduur van de voltijdse maatman.

- > ⁽³⁾ Zowel voor de werknemer als voor de maatpersoon wordt rekening gehouden met uren inhaalrust ingevolge een 'klassieke' regeling tot vermindering van de arbeidstijd, indien het gaat om inhaalrust die betaald wordt op het moment dat hij opgenomen wordt. De eventuele uren inhaalrust van de tijdelijke arbeidsduurvermindering worden hier niet meegerekend.

Dit aantal zal na de invoering van de tijdelijke arbeidsduurvermindering steeds kleiner zijn dan voordien, zodat er steeds een **nieuwe tewerkstellingslijn** moet begonnen worden (want andere Q en S en eventueel ook ander arbeidsregime).

Voorbeeld 1:

Een werkgever, van wie de voltijdse maatman een arbeidsduur heeft van 38 uur/week ($S = 38$), stapt in het systeem van een tijdelijke arbeidsduurvermindering van $1/4^{\text{de}}$. De arbeidsduur vermindert dus naar 28,5 uur/week ($S = 28,5$).

Voorbeeld 2:

Een werkgever in de bouw van wie de voltijdse maatman een arbeidsduur heeft van 38 uur/week en van wie het personeel een aantal arbeidsduurverminderingdagen heeft die betaald worden op het moment van recuperatie ($S = 40$), stapt eveneens in het systeem van een tijdelijke arbeidsduurvermindering van $1/4^{\text{de}}$. De arbeidsduur vermindert dus ook naar 28,5 uur/week ($S = 30,5$).

De **datum van inwerkingtreding en beëindiging** van het stelsel moet eveneens worden meegedeeld.

Meer informatie bevindt zich op de pagina 'Tijdelijke crisismaatregelen in het kader van de Brexit

(<https://werk.belgie.be/nl/themas/internationaal/de-gevolgen-van-de-brexit-op-het-arbeidsrecht/tijdelijke-crisismaatregelen>)' van de FOD WASO.

 Bijkomende informatie DmfA - Aangifte van de tijdelijke arbeidsduurvermindering en de vierdagenweek - Brexit

De bijdrageverminderingen voor tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering en/of vierdagenweek Brexit worden aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende vermeldingen:

Wekelijkse arbeidsduur	Forfait	Duur	Verminderingscode in DMFA	Berekeningbasis in DMFA	Bedrag van de vermindering in DMFA	Date begin recht	Blok "Détailgegevens vermindering" (zie onderaan)
verminderd met een vijfde ¹	G4 (600€)	tijdens de tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering ten gevolge van de Brexit (maximaal één jaar) ²	3701	/	ja	nee	ja
verminderd met een kwart ¹	G5 (750€)	tijdens de tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering ten gevolge van de Brexit (maximaal één jaar) ²					
verminderd met een vijfde en tegelijkertijd de vierdagenweek wordt ingevoerd (enkel voor de voltijdse werknemers) ¹	G1 (1000€)	tijdens de tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering en tegelijkertijd de invoering van de vierdagenweek ten gevolge van de Brexit (maximaal één jaar) ²	3721	/	ja	nee	ja
verminderd met een kwart en tegelijkertijd de vierdagenweek wordt ingevoerd (enkel voor de voltijdse werknemers) ¹	G6 (1150€)	tijdens de tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering en tegelijkertijd de invoering van de vierdagenweek ten gevolge van de Brexit (maximaal één jaar) ²					

¹ met complement bij het loon aan te geven onder looncode 5

² vanaf 22/03/2021 ten vroegste

Blok 90250 "Detailgegevens vermindering" (voor tijdelijke arbeidsduurvermindering Brexit 3701 en 3721)

Dit blok detail moet bevatten :

- > de datum van inwerkingtreding van de arbeidsduurvermindering (zone 00143)
- > de datum van beëindiging van de arbeidsduurvermindering (zone 00914)
- > de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemers voor de invoering (zone 00147)
- > de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemers na de invoering (zone 00148)

Als de DmfA wordt ingediend via web worden de verminderingen 3701 of 3721 automatisch berekend als ze worden geactiveerd.

Tijdelijke vermindering reissector - coronamaatregel

De wet van 2 april 2021 (BS van 13 april 2021) voorziet een bijdragevermindering voor de werkgevers die deel uitmaken van de reissector en die onder de wet van 21 november 2017 vallen, met name zij die verzekerd zijn tegen insolventie in het kader van hun activiteiten als reisorganisatie. Het doel bestaat erin deze sector te ondersteunen, die zwaar getroffen werd door de beperkende maatregelen tegen de verspreiding van het coronavirus.

Deze bijdragevermindering beoogt het 2^{de} kwartaal 2020, het 4^{de} kwartaal 2020, het 1^{ste} kwartaal 2021 en het 2^{de} kwartaal 2021. Door het aanhouden van de economische problemen wordt de maatregel verlengd voor het 3^{de} kwartaal 2021.

Betrokken werkgevers

Het betreft de werkgevers van de reissector (privésector) die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 21 november 2017 betreffende de verkoop van pakketreizen, gekoppelde reisarrangementen en reisdiensten en die actief waren vóór 1 april 2021 en het op die datum nog altijd zijn.

Concreet gaat het om de werkgevers

- > die de hoofdactiviteit 'reisbureau' of 'reisorganisator' uitoefenen en die voor die hoofdactiviteit onder één van de volgende twee Nace-codes vallen:
 - > Nace-code 79110: reisbureaus
 - > Nace-code 79120: reisorganisatoren
- > **en** die gedurende de periode van het 2^{de} kwartaal 2020 tot en met het laatste kwartaal waarop de vermindering betrekking heeft, namelijk het 3^{de} kwartaal 2021, tegen insolventie verzekerd zijn zoals voorzien in de wet van 21 november 2017. De werkgever mag daarbij in België of in een ander Europees land verzekerd zijn.

Bijkomende voorwaarden

Om voor de bijdragevermindering in aanmerking te komen, moet de werkgever aan de volgende bijkomende voorwaarden voldoen:

- > **zich ertoe verbinden** om alle in dienst zijnde werknemers ononderbroken tussen 1 april 2021 en 30 september 2021 in dienst te houden, behalve als de werknemer zelf ontslag neemt (dus **niet** als met wederzijds akkoord) of wegens dringende redenen wordt ontslagen. Deze voorwaarde geldt om van de vermindering te kunnen genieten voor alle kwartalen.
 - > In ieder geval mag de som van de tewerkstelling van alle werknemers bij de werkgever tijdens het 2^{de} kwartaal 2021 niet kleiner zijn dan die van het 1^{ste} kwartaal 2021 ; deze tewerkstelling wordt berekend op basis van μ (glob).
 - > Om van de vermindering te kunnen genieten in het 3^{de} kwartaal 2021 mag de som van de tewerkstellingen van alle werknemers bij de werkgever tijdens het 3^{de} kwartaal 2021 niet kleiner zijn dan die van het 1^{ste} kwartaal 2021; deze tewerkstelling

wordt berekend op basis van $\mu(\text{glob})$. Deze berekening om van de vermindering te kunnen genieten voor het 3^{de} kwartaal is onafhankelijk van de berekening voor de voorgaande kwartalen.

- > een concreet en individueel opleidingsaanbod aan de werknemers aanbieden dat overeenstemt met minstens 20% van hun contractuele arbeidsduur in het 1^{ste} en 2^{de} kwartaal 2021. Dit slaat op alle werknemers, of ze nu in tijdelijke werkloosheid zijn of niet. Deze opleidingen moeten uiterlijk op 31 december 2021 gevolgd zijn ;
- > zich in 2021 van het volgende onthouden:
 - > de uitkering van dividenden aan de aandeelhouders;
 - > de uitkering van bonussen aan de leden van de Raad van Bestuur en aan de directie van de onderneming;
 - > de inkoop van eigen aandelen;
- > de ondernemingsraad of bij ontstentenis hieraan, de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis hieraan, de werknemers, informeren over de toepassing van de maatregel in de onderneming en de voorwaarden waaraan de werkgever moet voldoen, met name op het vlak van het opleidingsaanbod, en er overleg over plegen.

De RSZ zal a posteriori controles op het naleven van de voorwaarden uitvoeren.

Bedrag van de vermindering

Voor het 2^{de} kwartaal 2020, het 4^{de} kwartaal 2020 en het 1^{ste} kwartaal 2021

Het bedrag van de vermindering stemt overeen met de som van de netto werkgeversbijdrage. Onder netto werkgeversbijdragen wordt begrepen, de patronale basisbijdragen min de structurele vermindering min een doelgroepvermindering.

Deze bijdragevermindering wordt door de RSZ in twee stappen berekend en toegekend:

- > **Stap 1:** Berekening van het bedrag van de bijdragevermindering betreffende het **2^{de} en 4^{de} kwartaal 2020** op basis van de DmfA van deze kwartalen.
 - > Het bedrag van deze bijdragevermindering wordt eerst gebruikt om de bedragen betreffende het **1^{ste} kwartaal 2021**, die aan de RSZ verschuldigd zijn, te vereffenen, en vervolgens eventueel de andere verschuldigde bedragen, met toerekening op de oudste schuld, overeenkomstig artikel 25 van de voornoemde wet van 27 juni 1969.
 - > Indien er na de toerekening een saldo overblijft, kan de werkgever om de uitbetaling ervan verzoeken. Als de werkgever dat niet doet, zal het saldo toegerekend worden op de eerste bedragen die komen te vervallen en die aan de RSZ verschuldigd zijn.
- > **Stap 2:** Berekening van het bedrag van de bijdragevermindering over het **1^{ste} kwartaal 2021** op basis van de DmfA van dat kwartaal.
 - > Het bedrag van deze bijdragevermindering wordt eerst gebruikt om de bedragen over het **2^{de} kwartaal 2021**, die aan de RSZ verschuldigd zijn, te vereffenen, en vervolgens eventueel de andere verschuldigde bedragen, met toerekening op de oudste schuld, overeenkomstig artikel 25 van de voornoemde wet van 27 juni 1969.
 - > Indien er na de toerekening een saldo overblijft, kan de werkgever om de uitbetaling ervan verzoeken. Als de werkgever dat niet doet, zal het saldo toegerekend worden op de eerste bedragen die komen te vervallen en die aan de RSZ verschuldigd zijn.

Voor het 2^{de} en het 3^{de} kwartaal 2021

De bijdragevermindering voor het 2^{de} en 3^{de} kwartaal 2021 is een doelgroepvermindering die overeenstemt met het saldo van de patronale basisbijdragen in de DmfA van het 2^{de}, respectievelijk 3^{de} kwartaal 2021 **voor alle werknemers van de werkgever die een aanvraag via de online**

toepassing ingediend heeft.

Praktisch in de DmfA van het 2^{de} en 3^{de} kwartaal 2021:

- > nieuwe verminderingscode: 3702 ;
- > doelgroepvermindering 'G7' ;
- > enkel toegelaten op basis van de lijst van de werkgevers die hun aanvraag bij de RSZ indienden en die een OK van de RSZ kregen;
- > De vermindering wordt aanvaard onder voorbehoud van de controles a posteriori ;
- > Indien de werkgever niet voorkomt in de lijst met werkgevers met OK en de vermindering wordt toch toegepast, dan wordt een anomalie gesignaleerd ('niet voorzien voor deze werkgever') met hercontrole na zes maanden (cfr systeem Ecaro).

Te vervullen formaliteiten

Stap 1: Aanvraag van de vermindering bij de RSZ via een beveiligde online toepassing en verzending van het ontvangstbewijs van de aanvraag

Om de bijdragevermindering te kunnen genieten, moet de werkgever uiterlijk op 30 september 2021 een aanvraag aan de RSZ richten via een beveiligde online toepassing (https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/secured/CORONA_TRAVEL_SECTOR?login.type=enterprise). De werkgevers die hun aanvraag indienen tussen 1 juli en 30 september kunnen enkel voor het 3^{de} kwartaal 2021 genieten van de vermindering, onder voorbehoud van a posteriori controles.

De werkgevers die hun aanvraag ingediend hebben voor 1 juli 2021 moeten geen nieuwe aanvraag indienen vanaf 1 juli om van de vermindering te kunnen genieten voor het 3^{de} kwartaal, onder voorbehoud van a posteriori controles.

De werkgever moet **zich er formeel toe verbinden** om alle in dienst zijnde werknemers ononderbroken tussen 1 april 2021 en 30 september 2021 in dienst te houden, behalve als de werknemer zelf ontslag neemt of wegens dringende redenen wordt ontslagen. Hij dient ook te bevestigen dat hij de andere voorwaarden naleeft.

De RSZ zal op grond van zijn aanvraag nagaan of de voorwaarden inzake de Nace-code en de verzekerbareheid werden nageleefd.

- > Als de werkgever voldoet aan de voorwaarde inzake de NACE-code en hij opgenomen is in de officiële lijst inzake verzekerbareheid van de FOD Economie, dan krijgt hij voor zijn aanvraag een ontvangstbevestiging en een samenvatting, alsook de mededeling dat hij voor de maatregel in aanmerking komt, onder voorbehoud van controles a posteriori.
- > Als de werkgever voldoet aan de voorwaarde inzake de NACE-code maar hij niet opgenomen is in de officiële lijst inzake verzekerbareheid van de FOD Economie, zal hij verzocht worden om zijn bewijs van verzekerbareheid in de toepassing te downloaden. De werkgever krijgt een ontvangstbewijs met een samenvatting van zijn aanvraag. De RSZ zal nadien het bewijs van verzekerbareheid in een Europees land, dat de werkgever gedownload heeft, nakijken.
 - > Als de werkgever voldoet aan de voorwaarden inzake verzekerbareheid, krijgt hij de bevestiging dat hij voor de maatregel in aanmerking komt, onder voorbehoud van controles a posteriori.
 - > Als de werkgever niet voldoet aan de voorwaarden inzake verzekerbareheid, wordt hij

op de hoogte gebracht dat hij de maatregel niet kan genieten.

- > Als de werkgever niet voldoet aan de voorwaarden inzake de NACE-code, ontvangt hij voor zijn aanvraag een ontvangstbevestiging en een samenvatting, alsook de mededeling dat hij niet voor de maatregel in aanmerking komt.

Als een werkgever volgens de elementen waarover de RSZ beschikt niet voor de maatregel in aanmerking komt, maar als hij van mening is dat hij deze toch zou kunnen genieten, kan hij de RSZ hiervan informeren door een online elektronisch formulier in te vullen.

De werkgevers die gekozen hebben om hun documenten enkel via hun e-box (opt in) te ontvangen, zullen deze informatie enkel via elektronische weg in hun e-box ontvangen. De andere werkgevers ontvangen deze informatie ook op papier.

Stap 2: Berekening van het bedrag van de bijdragevermindering betreffende het 2^{de} en 4^{de} kwartaal 2020 en toerekening op de rekeningen

Voor alle werkgevers die een aanvraag vóór 16 april 2021 ingediend hebben en die de bevestiging kregen dat ze voor de maatregel in aanmerking komen, zal de RSZ in de 2^{de} helft van april het bedrag van de bijdragevermindering voor het 2^{de} en het 4^{de} kwartaal 2020 berekenen, zoals uitgelegd wordt in punt II.

De werkgever wordt via een brief op de hoogte gebracht van het bedrag waarop hij recht heeft.

De werkgevers die gekozen hebben om hun documenten enkel via hun e-box (opt in) te ontvangen, zullen deze informatie enkel via elektronische weg in hun e-box ontvangen. De andere werkgevers ontvangen deze informatie ook op papier.

Het bedrag zal worden toegerekend op de RSZ-rekeningen in de 2^{de} helft van april 2021 en eerst toegerekend op de bestaande schuld in het 1^{ste} kwartaal 2021 en vervolgens eventueel op de andere schulden aan de RSZ. Het eventueel overblijvende saldo kan aan de werkgever op zijn verzoek gestort worden.

Voor de werkgevers die hun **aanvraag na 15 april 2021** ingediend hebben, zal de berekening van de vermindering voor het 2^{de} en 4^{de} kwartaal 2020 op hetzelfde ogenblik als de berekening in stap 3 uitgevoerd worden.

Stap 3: Berekening van het bedrag van de bijdragevermindering voor het 1^{ste} kwartaal 2021 en toerekening in de rekeningen.

Voor alle werkgevers die een aanvraag vóór 16 april 2021 ingediend hebben en die de bevestiging kregen dat ze voor de maatregel in aanmerking komen, zal de RSZ het bedrag van de bijdragevermindering voor het 1^{ste} kwartaal 2021 berekenen, zoals uitgelegd wordt in punt II. De berekening gebeurt begin juli.

Voor alle werkgevers die een aanvraag tussen 16 april 2021 en 30 juni 2021 ingediend hebben en die de bevestiging kregen dat ze voor de maatregel in aanmerking komen, zal de RSZ het bedrag van de bijdragevermindering voor het 2^{de} en het 4^{de} kwartaal 2020 en het 1^{ste} kwartaal 2021 berekenen, zoals uitgelegd wordt in punt II. De berekening gebeurt begin juli.

De werkgever wordt via een brief op de hoogte gebracht van het bedrag waarop hij recht heeft.

De werkgevers die gekozen hebben om hun documenten enkel via hun e-box (opt in) te ontvangen, zullen deze informatie enkel via elektronische weg in hun e-box ontvangen. De andere werkgevers ontvangen deze informatie ook op papier.

Het bedrag zal worden geïmputeerd op de RSZ-rekeningen in de 2^{de} helft van juli 2021 en eerst toegerekend op de bestaande schuld in het 2^{de} kwartaal 2021 en vervolgens eventueel op de andere schulden aan de RSZ. Het eventueel overblijvende saldo kan aan de werkgever op zijn verzoek gestort worden.

Stap 4: Aanvraag van de doelgroepvermindering in de DmfA van het 2^{de} en/of 3^{de} kwartaal 2021

Alle werkgevers **die een aanvraag ingediend hebben** en die de bevestiging kregen dat ze voor de maatregel in aanmerking komen, kunnen de doelgroepvermindering in de DmfA van het 2^{de} en/of 3^{de} kwartaal 2021 aanvragen.

Deze vermindering zal toegekend worden onder voorbehoud van de controles a posteriori door de RSZ.

Stap 5: Controles a posteriori

De RSZ zal a posteriori bepaalde controles uitvoeren wat betreft de voorwaarden die vervuld moeten worden om het voordeel van de maatregel te genieten.

Als uit de a posteriori controles blijkt dat de werkgever de toekenningsvoorwaarden niet nageleefd heeft, zal de vermindering voor het 2^{de} en 4^{de} kwartaal 2020 en het 1^{ste} kwartaal 2021 in de werkgeversrekeningen geannuleerd worden en zal de vermindering voor het 2^{de} en/of 3^{de} kwartaal 2021 in de DmfA geannuleerd worden.

Bijkomende informatie DmfA - Aangifte vermindering in het kader van Coronacrisis in de reissector

In 2 & 3/2021 wordt de doelgroepvermindering in het kader van de Coronacrisis in de reissector aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende vermeldingen :

Doelgroepvermindering reissector	Forfait/Bedrag	Duur	Verminderingscode in DmfA	Berekeningsbasis in DmfA	Bedrag van de vermindering in DmfA
Voor alle werknemers*	G7 (saldo van de basisbijdragen)	2 ^{de} + 3 ^{de} kwartaal 2021	3702	/	ja

* onder voorbehoud van a posteriori controles en andere toekenningsvoorwaarden

Bij aangifte via de webtoepassing wordt de vermindering 3702 automatisch berekend als ze wordt aangeduid.

Tijdelijke doelgroepvermindering evenementensector - coronamaatregel

De wet van 2 april 2021 (BS van 13 april 2021) voorziet een bijdragevermindering voor de werkgevers die deel uitmaken van de evenementensector. Het doel bestaat erin deze sector te ondersteunen, die zwaar getroffen werd door de beperkende maatregelen tegen de verspreiding van het coronavirus.

Deze doelgroepvermindering kan toegekend worden tijdens het 2^{de} en 3^{de} kwartaal 2021.

Betrokken werkgevers

Het betreft de werkgevers uit de privésector waarvan de hoofdactiviteit zich situeert in de evenementensector.

Concreet gaat het om de werkgevers

- > die vallen onder het Paritair Comité voor het vermakelijkheidsbedrijf (PC 304), d.w.z. aan wie de werkgeverscategorie **562** of **662** toegekend werd
- > **of** wiens hoofdactiviteit in de evenementensector bestaat uit:
 - > de beoefening van uitvoerende kunsten, inclusief de beoefening van uitvoerende kunsten door zelfstandig werkende artiesten (NACE-code **90011**) en de beoefening van uitvoerende kunsten door artistieke ensembles (NACE-code **90012**);
 - > de promotie en organisatie van uitvoerende kunstevenementen (NACE-code **90021**);
 - > het ontwerp en de bouw van podia (NACE-code **90022**);
 - > de gespecialiseerde beeld-, verlichtings- en geluidstechnieken (NACE-code **90023**);
 - > ondersteunende activiteiten voor de uitvoerende kunsten (NACE-code **90029**);
 - > de beoefening van scheppende kunsten (NACE-code **90031**);
 - > ondersteunende activiteiten voor scheppende kunsten (NACE-code **90032**);
 - > de exploitatie van schouwburgen, theaters, concertzalen, music-halls, cabarets en andere accommodaties voor podiumkunst (NACE-code **90041**);
 - > de exploitatie van geluidsopnamestudio's voor rekening van derden (NACE-code **90041**);
 - > het beheer en exploitatie van culturele centra (NACE-code **90042**);
 - > het beheer en exploitatie van multifunctionele centra en evenementenhallen, overwegend ten behoeve van de scheppende en uitvoerende kunst (NACE-code **90042**);
 - > de organisatie van congressen en beurzen (NACE-code **82300**);
 - > de organisatie van sportevenementen. Wat de organisatie van sportevenementen betreft, wordt de maatregel beperkt tot de werkgevers met de NACE-code **93199** die kunnen aantonen dat hun hoofdactiviteit bestaat uit de organisatie van sportevenementen.

De werkgevers die niet vallen onder het PC 304 of de voormelde NACE-codes, maar die gelijkaardige activiteiten uitoefenen, kunnen ook van de maatregel genieten **als ze kunnen aantonen dat hun hoofdactiviteit zich in de evenementensector situeert**. De RSZ zal a posteriori controles uitoefenen.

Voor de toepassing van de maatregel kan een '**evenement**' beschouwd worden als een georganiseerde gebeurtenis die tijdelijk is en op een publiek gericht is. Het evenement kan een openbaar of een besloten karakter hebben. Het kan groot of klein zijn en terugkerend of eenmalig van aard. Een evenement is in ieder geval beperkt in de tijd.

Bijkomende voorwaarden

Om voor de doelgroepvermindering in aanmerking te komen, moet de werkgever aan de volgende bijkomende voorwaarden voldoen:

- > de werknemers waarvoor hij de doelgroepvermindering toepast, ononderbroken in dienst houden gedurende de twee betrokken kwartalen (2021/2 en 2021/3), behalve als de

werknemer

- > zelf ontslag neemt (dus **niet** als met wederzijds akkoord),
- > om dringende redenen ontslagen wordt
- > of als hij een tijdskrediet of een thematisch verlof opneemt;
- > in 2021 **al zijn werknemers** een concrete en individuele opleiding **aanbieden gedurende ten minste 5 volledige dagen per voltijds equivalente werknemer in 2021**
 - > het betreft zowel de werknemers die de doelgroepvermindering genieten, als de andere werknemers, of ze nu in tijdelijke werkloosheid werden geplaatst of niet
 - > voor deeltijdse werknemers heeft de werkgever de mogelijkheid om het aandeel opleidingsdagen te verminderen in verhouding tot hun contractuele arbeidsduur;
- > zich in 2021 onthouden van:
 - > de uitkering van dividenden aan de aandeelhouders;
 - > de uitkering van bonussen aan de leden van de Raad van Bestuur en aan de directie van de onderneming;
 - > de inkoop van eigen aandelen;
- > de ondernemingsraad of bij ontstentenis hieraan, de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis hieraan, de werknemers, informeren over de toepassing van de maatregel in de onderneming en de voorwaarden waaraan de werkgever moet voldoen, met name op het vlak van het opleidingsaanbod, en er overleg over plegen;
- > garanderen dat de som van het aantal dagen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht coronavirus (prestatiecode 77) en het aantal dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen (prestatiecode 71 en 76) die in de DmfA-aangifte zijn opgenomen voor het kwartaal waarvoor de vermindering gevraagd wordt, niet hoger is dan de som van dagen prestatiecode 71, 76 en 77 van het 1^{ste} kwartaal 2021.

De RSZ zal a posteriori controles op het naleven van de voorwaarden uitvoeren.

Bedrag van de vermindering

Het gaat om een doelgroepvermindering voor het **2^{de} en 3^{de} kwartaal 2021** die overeenstemt met het saldo van de patronale basisbijdragen in de DmfA van de genoemde kwartalen voor **maximum 5 werknemers**.

Deze doelgroepvermindering wordt aangevraagd via de gewone aangifte DmfA van het 2^{de} en/of het 3^{de} kwartaal 2021 met:

- > als nieuwe verminderingscode: **3703**;
- > doelgroepvermindering '**G7**' ;
- > en aanvaard onder voorbehoud van de controles a posteriori (wat betreft het toepassingsgebied en de voorwaarden).

Als uit de controles a posteriori blijkt dat de werkgever niet in het toepassingsgebied van de maatregel valt of de toekenningsvoorwaarden niet naleeft, dan annuleert de RSZ de vermindering in de DmfA-aangifte.

 **Bijkomende informatie DmfA - Aangifte vermindering in het kader van Coronacrisis in de evenementensector**

In 2/2021 en 3/2021, wordt de doelgroepvermindering in het kader van de Coronacrisis voor de evenementensector aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende vermeldingen :

Doelgroepvermindering evenementensector	Forfait/Bedrag	Duur	Verminderingscode in DmfA	Berekeningsbasis in DmfA	Bedrag van de vermindering in DmfA
Voor maximum 5 werknemers *	G7 (saldo van de basisbijdragen)	2de kwartaal 2021 en/of 3de kwartaal 2021	3703	/	ja

* onder voorbehoud van a posteriori controles van het toepassingsgebied en andere toekenningsvoorwaarden

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

Tijdelijke doelgroepvermindering hotelsector - coronamaatregel

De wet van 2 april 2021 (BS van 13 april 2021) voorziet een doelgroepvermindering voor werkgevers met bepaalde werkgeverscategorieën uit de hotelsector die geconfronteerd worden met een lagere bezettingsgraad. Het doel bestaat erin deze sector te ondersteunen, die zwaar getroffen werd door de beperkende maatregelen tegen de verspreiding van het coronavirus.

Deze doelgroepvermindering beoogt het 2^{de} kwartaal 2021 en wordt toegekend voor maximum 5 werknemers **per vestigingseenheid**. Door het aanhouden van de economische problemen wordt de maatregel verlengd voor het 3^{de} kwartaal 2021.

Betrokken werkgevers

Deze maatregel is van toepassing op de werkgevers

- > uit de privésector
- > die ressorteren onder het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302) en die als hoofdactiviteit het uitbaten van een hotel of het verschaffen van accommodatie hebben, of een vestigingseenheid hebben die deze activiteit uitoefent en
- > die in het 2^{de} kwartaal 2021, een effectieve omzetsdaling van minstens 60% hebben geleden ten opzichte van hetzelfde kwartaal twee jaar voordien, dus het 2^{de} kwartaal 2019, om van de vermindering te kunnen genieten voor het 2^{de} kwartaal 2021
- > en die in het 3^{de} kwartaal 2021, een effectieve omzetsdaling van minstens 60% hebben geleden ten opzichte van hetzelfde kwartaal twee jaar voordien, hetzij het 3^{de} kwartaal 2019 om van de vermindering te kunnen genieten voor het 3^{de} kwartaal 2021.

Concreet betreft het de werkgevers

- > die vallen onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf (PC 302), d.w.z. aan wie de RSZ-werkgeverscategorie **017** of **317** werd toegekend
- > **en** wier hoofdactiviteit onder één van volgende NACE-codes valt:
 - > 55.100: Hotels en dergelijke accommodatie
 - > 55.201: Jeugdherbergen en jeugdverblijfcentra
 - > 55.202: Vakantieparken

- > 55.203: Gites, vakantiewoningen en -appartementen
- > 55.204: Gastenkamers
- > 55.209: Vakantieverblijven en andere accommodatie voor kort verblijf, n.e.g.
- > 55.300: Kampeerterreinen en kampeerauto- en caravanterreinen
- > 55.900: Overige accommodatie
- > **en** die in het **2^{de} kwartaal 2021**, een effectieve omzetzijding van minstens 60% hebben geleden ten opzichte van het **2^{de} kwartaal 2019** voor de werkgevers die een periodieke BTW-aangifte indienen,
 - > **of** die in het **2^{de} kwartaal 2021** een effectieve daling hebben van minstens 60 % van de bij de RSZ aangegeven loonmassa ten opzichte van het **2^{de} kwartaal 2019** voor de werkgevers die geen periodieke BTW-aangifte doen **om van de vermindering te kunnen genieten voor het 2^{de} kwartaal 2021**.
- > **en** die in het **3^{de} kwartaal 2021**, een effectieve omzetzijding van minstens 60% hebben geleden ten opzichte van het **3^{de} kwartaal 2019** voor de werkgevers die een periodieke BTW-aangifte indienen,
 - > **of** die in het **3^{de} kwartaal 2021** een effectieve daling hebben van minstens 60 % van de bij de RSZ aangegeven loonmassa ten opzichte van het **3^{de} kwartaal 2019** voor de werkgevers die geen periodieke BTW-aangifte doen **om van de vermindering te kunnen genieten voor het 3^{de} kwartaal 2021**.

Enkel de **vestigingseenheden** die een hotel uitbaten of accommodatie verschaffen zoals omschreven in de voormelde NACE-codes, komen in aanmerking.

De werkgevers kunnen in 3 categorieën worden opgenomen:

Categorie 1: BTW-plichtige werkgevers die een periodieke BTW-aangifte indienen

Deze werkgevers kunnen voor de maatregel in aanmerking komen voor het 2^{de} kwartaal 2021 als ze in het 2^{de} kwartaal 2021 een effectieve daling van minstens 60 % van de omzet hebben geleden, resulterend uit verrichtingen die moeten worden opgenomen in kader 2 van de periodieke BTW-aangifte, bedoeld in artikel 53, §1, eerste lid, 2°, van het BTW-wetboek, ten opzichte van de omzet resulterend uit dezelfde verrichtingen die in de periodieke BTW-aangifte voor het 2^{de} kwartaal 2019 moesten worden opgenomen.

Deze werkgevers kunnen voor de maatregel in aanmerking komen voor het 3^{de} kwartaal 2021 als ze in het 3^{de} kwartaal 2021 een effectieve daling van minstens 60 % van de omzet hebben geleden, resulterend uit verrichtingen die moeten worden opgenomen in kader 2 van de periodieke BTW-aangifte, bedoeld in artikel 53, §1, eerste lid, 2°, van het BTW-wetboek, ten opzichte van de omzet resulterend uit dezelfde verrichtingen die in de periodieke BTW-aangifte voor het 3^{de} kwartaal 2019 moesten worden opgenomen.

Categorie 2: BTW-plichtige werkgevers die geen periodieke BTW-aangifte indienen

Het betreft

- > kleine ondernemingen die hebben geopteerd voor de vrijstellingsregeling indien hun jaarlijkse omzet niet meer dan 25.000 EUR bedraagt
- > ondernemingen die onder de bijzondere landbouwregeling vallen
- > ondernemingen die deel uitmaken van een BTW-eenheid die de BTW-aangiften uitvoert voor de volledige eenheid.

Deze werkgevers kunnen aanspraak maken op de maatregel voor het 2^{de} kwartaal 2021 als zij in het 2^{de} kwartaal 2021 een effectieve daling hebben geleden van minstens 60% van de bij de RSZ aangegeven loonmassa ten opzichte van het 2^{de} kwartaal 2019.

Deze werkgevers kunnen aanspraak maken op de maatregel voor het 3^{de} kwartaal 2021 als zij in het 3^{de} kwartaal 2021 een effectieve daling hebben geleden van minstens 60% van de bij de RSZ aangegeven loonmassa ten opzichte van het 3^{de} kwartaal 2019.

Categorie 3: werkgevers die niet BTW-plichtig zijn

Deze werkgevers kunnen aanspraak maken op de maatregel voor het 2^{de} kwartaal 2021 als zij in het 2^{de} kwartaal 2021 een effectieve daling hebben geleden van minstens 60% van de bij de RSZ aangegeven loonmassa ten opzichte van het 2^{de} kwartaal 2019.

Deze werkgevers kunnen aanspraak maken op de maatregel voor het 3^{de} kwartaal 2021 als zij in het 3^{de} kwartaal 2021 een effectieve daling hebben geleden van minstens 60% van de bij de RSZ aangegeven loonmassa ten opzichte van het 3^{de} kwartaal 2019.

De RSZ zal a posteriori controles op het naleven van deze voorwaarde uitvoeren.

Bijkomende voorwaarden

Om voor de doelgroepvermindering in aanmerking te komen, moet de werkgever aan de volgende bijkomende voorwaarden voldoen:

- > de werknemers voor wie hij de doelgroepvermindering toepast, ononderbroken in dienst houden gedurende het betrokken kwartaal, behalve als de werknemer zelf ontslag heeft genomen (dus **niet** als met wederzijds akkoord), om dringende redenen ontslagen werd of als hij een tijdskrediet of een thematisch verlof opgenomen heeft;
- > in 2021 aan al zijn werknemers een concrete en individuele **opleiding aanbieden gedurende ten minste 5 volledige dagen per voltijds equivalente werknemer in 2021**. Het betreft zowel de werknemers die de doelgroepvermindering genieten, als de andere werknemers, of ze nu in tijdelijke werkloosheid werden geplaatst of niet; Voor deeltijdse werknemers heeft de werkgever de mogelijkheid om het aandeel opleidingsdagen te verminderen in verhouding tot hun contractuele arbeidsduur;
- > zich in 2021 van het volgende onthouden:
 - > de uitkering van dividenden aan de aandeelhouders;
 - > de uitkering van bonussen aan de leden van de Raad van Bestuur en aan de directie van de onderneming;
 - > de inkoop van eigen aandelen;
- > de ondernemingsraad of bij ontstentenis hieraan, de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis hieraan, de werknemers, informeren over de toepassing van de maatregel in de onderneming en de voorwaarden waaraan de werkgever moet voldoen, met name op het vlak van het opleidingsaanbod, en er overleg over plegen.

De RSZ zal a posteriori controles op het naleven van deze voorwaarden uitvoeren.

Bedrag van de vermindering

Het gaat om een doelgroepvermindering voor het **2^{de} kwartaal 2021** en voor het **3^{de} kwartaal 2021**, die overeenstemt met het saldo van de patronale basisbijdragen in de DmfA van de genoemde kwartalen voor maximum **5 werknemers per vestigingseenheid**. Deze werknemers moeten vallen onder het paritair comité voor het hotelbedrijf.

Deze doelgroepvermindering wordt aangevraagd via de gewone aangifte DmfA van het 2^{de} kwartaal 2021 en van het 3^{de} kwartaal 2021 met:

- > als nieuwe verminderingscode: **3704**;
- > met de doelgroepvermindering '**G₇**';
- > onder de 'normale' voorwaarden van een doelgroepvermindering **G₇**;
- > en aanvaard onder voorbehoud van de controles à posteriori (wat betreft het

toepassingsgebied en de voorwaarden).

Als uit de controles a posteriori blijkt dat de werkgever niet in het toepassingsgebied van de maatregel valt en de toekenningsvoorwaarden niet naleeft, dan zal de vermindering in de DmfA-aangifte worden geannuleerd.

Bijkomende informatie DmfA - Aangifte van vermindering in het kader van Coronacrisis in de hotelsector

In 2 & 3/2021 wordt de doelgroepvermindering in het kader van de Coronacrisis voor de hotelsector aangegeven in blok "vermindering tewerkstelling" met volgende vermeldingen :

Doelgroepvermindering Hotelsector	Forfait/Bedrag	Duur	Verminderingscode in DmfA DMFA	Berekeningsbasis in DmfA	Bedrag van de vermindering in DmfA
Voor maximum 5 werknemers behorende tot het paritair comité voor het hotelbedrijf per vestigingseenheid die een hotel uitbaat of accommodatie verschaft *	G7 (saldo van de basisbijdragen)	2de en 3 ^{de} kwartaal 2021	3704	/	ja

* onder voorbehoud van a posteriori controles van het toepassingsgebied en andere toekenningsvoorwaarden

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

Doelgroepvermindering - herstel van de werkgelegenheid - coronamaatregel

De regering heeft beslist de werkgevers een doelgroepvermindering toe te kennen met het oog op het herstel van de werkgelegenheid in de sectoren die enige tijd gesloten zijn gebleven of die op een andere manier als gevolg van de coronacrisis een verminderde activiteit hebben gekend, en daarnaast ook in de sectoren die werkgelegenheid creëren. Deze doelgroepvermindering heeft betrekking op het 3^{de} kwartaal 2021.

Betrokken werkgevers

Deze maatregel geldt voor werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen. Concreet gaat het voornamelijk om werkgevers uit de privésector.

Voorwaarden om in aanmerking te komen voor de bijdragevermindering

Om voor de doelgroepvermindering in aanmerking te komen, moet de werkgever **in het 3^{de} kwartaal 2021 een toename van het arbeidsvolume kennen ten opzichte van het arbeidsvolume in het 1^{ste} kwartaal 2021**, berekend op basis van de 'totale μ (glob)' (som van alle μ (glob)s van alle werknemers):

- > voor werkgevers die gemiddeld minder dan 50 werknemers tewerkstellen (belangrijkeidscode 1, 2, 3 en 4), dient deze toename minstens 25 % te bedragen;
- > voor werkgevers die gemiddeld tussen 50 en 499 werknemers tewerkstellen (belangrijkeidscode 5, 6 en 7), dient deze toename minstens 20 % te bedragen, met een minimale verhoging van de 'totale $\mu(\text{glob})$ ' gelijk aan 12,5;
- > voor de werkgevers die gemiddeld 500 werknemers of meer tewerkstellen (belangrijkeidscode 8 en 9), dient deze toename minstens 10 % te bedragen, met een minimale verhoging van de 'totale $\mu(\text{glob})$ ' gelijk aan 100.

Voorbeeld:

- > BC = 5
- > totale $\mu(\text{glob})$ 2021/1 = 40
- > 20% = 8
- > minimale verhoging totale $\mu(\text{glob})$ moet = 12,5
- > totale $\mu(\text{glob})$ 2021/3 moet minstens = 52,5

De berekening gebeurt op het niveau van de werkgever.

De nieuw ingeschreven werkgevers na het 1^{ste} kwartaal 2021 en de werkgevers waarvoor geen enkele $\mu(\text{glob})$ kon berekend worden voor het 1^{ste} kwartaal 2021 (bvb: geen DmfA of enkel werknemers met tijdelijke corona-werkloosheid) komen ook in het toepassingsgebied van de maatregel. In alle geval, als geen enkele $\mu(\text{glob})$ kon berekend worden voor het 1^{ste} kwartaal 2021, zal deze $\mu(\text{glob})$ gelijkgesteld worden aan '0' voor de berekeningen en de regel inzake de verhoging van het arbeidsvolume zoals hierboven uitgelegd.

Voor deze voorwaarde zal de RSZ achteraf, op basis van de DmfA van het 1^{ste} en 3^{de} kwartaal 2021, controles uitvoeren.

Definitie van de $\mu(\text{glob})$

Alle door de werkgever bezoldigde dagen komen in aanmerking voor de berekening van deze toename, alsook de vakantiedagen voor arbeiders, de onbezoldigde dagen inhaalrust in het kader van de maatregelen tot vermindering van de arbeidstijd met verhoogd uurloon en de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer. In de praktijk gaat het over de μ die gebruikt wordt in het kader van de andere verminderingen (structurele en doelgroepen). Dit betekent dat de toename kan worden gerealiseerd aan de hand van nieuwe, bijkomende aanwervingen, maar ook door bijvoorbeeld werknemers die tijdelijk werkloos waren, terug aan de slag te laten gaan bij hun werkgever.

Belangrijkeidscode

Om het gemiddelde aantal werknemers te bepalen dat bij een werkgever tewerkgesteld is, zal de RSZ zich baseren op de belangrijkeidscodes die in het repertorium van het 3^{de} kwartaal 2021 staan genoteerd.

Ter herinnering: De belangrijkeidscode wordt jaarlijks aan het begin van het jaar berekend op basis van het gemiddelde aantal werknemers tewerkgesteld gedurende de referentieperiode (4^{de} kwartaal van het jaar vóór het voorgaande jaar (n-2) en het 1^{ste}, 2^{de} en 3^{de} kwartaal van het voorgaande jaar (n-1)). De belangrijkeidscode die voor de maatregel wordt gebruikt, is deze van 2021. Deze code is het resultaat van de berekening van het gemiddelde aantal werknemers tewerkgesteld door de werkgever in het 4^{de} kwartaal 2019 en de eerste 3 kwartalen van 2020.

Bijkomende voorwaarden

Om voor de bijdragevermindering in aanmerking te komen, moet de werkgever aan de volgende bijkomende voorwaarden voldoen:

- > de werknemers waarvoor hij de doelgroepvermindering toepast, ononderbroken in dienst houden gedurende het betreffende kwartaal (3^{de} kwartaal 2021), behalve als de werknemer zelf ontslag neemt of om dringende redenen ontslagen wordt;
- > zich in 2021 van het volgende onthouden:
 - > de uitkering van dividenden aan de aandeelhouders;
 - > de uitkering van bonussen aan de leden van de Raad van Bestuur en aan de directie van de onderneming;
 - > de inkoop van eigen aandelen;
- > in het 2^{de} en 3^{de} kwartaal 2021 geen collectief ontslag hebben aangekondigd of aankondigen;
- > een werkgever aan wie het gebruik van een geregistreerd kassysteem is opgelegd, moet deze verplichting nakomen;
- > in 2021 voldoen aan de opleidingsdoelstellingen voorgeschreven door de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

De RSZ zal achteraf controles op de naleving van deze voorwaarden uitvoeren.

Bedrag van de vermindering

Het gaat om een doelgroepvermindering voor het **3^{de} kwartaal 2021 voor maximum 5 werknemers per vestigingseenheid**.

Voorbeeld:

een werkgever die over twee vestigingseenheden beschikt, kan de doelgroepvermindering voor 10 werknemers toepassen, namelijk voor 5 werknemers in iedere vestigingseenheid. Als het aantal werknemers in één van de vestigingseenheden kleiner is dan 5, dan is het aantal doelgroepverminderingen die de werkgever voor deze vestigingseenheid kan toepassen, beperkt tot dat aantal.

Het bedrag van de doelgroepvermindering is verschillend voor werkgevers van wie de activiteit zwaar is getroffen tijdens de pandemie, en werkgevers die niet of minder zwaar zijn getroffen:

- > voor **de zwaar getroffen werkgevers** is het bedrag van de vermindering gelijk aan **2.400,00 EUR (G₁₇)** voor maximum 5 werknemers per vestigingseenheid;
- > voor de **andere werkgevers** is het bedrag van de vermindering gelijk aan **1.000,00 EUR (G₁)** voor maximum 5 werknemers per vestigingseenheid.

Definitie van een 'zwaar getroffen werkgever' in het kader van de maatregel

Een werkgever wordt beschouwd als 'zwaar getroffen' wanneer

- > het arbeidsvolume in het 1^{ste} kwartaal 2021 ten minste 50 % lager ligt dan in het 1^{ste} kwartaal 2020 **of**
- > het arbeidsvolume in het 4^{de} kwartaal 2020 ten minste 50 % lager ligt dan in het 4^{de} kwartaal 2019.

Deze vergelijking gebeurt op het niveau van de werkgever en wordt berekend op basis van de 'totale μ (glob)'. De RSZ voert deze berekening uit op basis van een 'momentopname' van de DmfA

op 1 juli 2021.

Werkgevers die hun activiteit pas in het 2^{de} kwartaal 2020 hebben aangevat, worden niet als 'zwaar getroffen' beschouwd en kunnen bijgevolg enkel in aanmerking komen voor de vermindering **G₁** (1.000,00 EUR) voor maximaal 5 werknemers per vestigingseenheid.

Specificatie voor de berekeningen op basis van het arbeidsvolume

Noch de toename van het arbeidsvolume tussen het 1^{ste} en het 3^{de} kwartaal 2021, noch de afname die bepalend is om een werkgever als 'zwaar getroffen' te beschouwen, mogen het gevolg zijn van een wettelijke herstructureringsoperatie zoals een fusie, een splitsing of de overdracht van een bedrijfstak.

Deze berekeningen gebeuren steeds op het niveau van de werkgever.

Voor deze vermindering zijn de algemene regels van de doelgroepverminderingen van toepassing. De aanvraag van deze vermindering moet in de DmfA gebeuren.

Praktisch in de DmfA van het 3^{de} kwartaal 2021:

- > nieuwe verminderingscodes:
 - > 3705: doelgroepvermindering **G₁** (1.000,00 EUR)
 - > 3706: doelgroepvermindering **G₁₇** (2.400,00 EUR)
- > de gebruikelijke voorwaarden voor doelgroepverminderingen zijn hierbij van toepassing;
- > de vermindering wordt aanvaard onder voorbehoud van controles achteraf (voorwaarden).

Indien uit de controles achteraf blijkt dat de werkgever de toekenningsvoorwaarden niet naleeft, dan annuleert de RSZ de doelgroepvermindering in de DmfA-aangifte.

Bijkomende informatie DmfA - Aangifte vermindering in het kader van de relance

In 2021/3 wordt de doelgroepvermindering in het kader van de relance aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende gegevens:

Vermindering *	Forfait / bedrag	Duur	Verminderingscode	Berekeningsbasis	Bedrag van de vermindering
Zwaar getroffen werkgevers	G17 (2.400 €)	2021/3	3706	/	ja
Andere werkgevers	G1 (1.000 €)	2021/3	3705	/	ja

* voor maximum 5 werknemers per vestigingseenheid.

Doelgroepvermindering betaalde sportbeoefenaars

Betrokken werknemers

Het gaat om **betaalde sportbeoefenaars** en **beroepswielrenners**. De wet omschrijft

- > 'betaalde sportbeoefenaar' als 'de persoon die de verplichting aangaat zich voor te bereiden op of deel te nemen aan een sportcompetitie of -exhibitie onder het gezag

van een ander persoon tegen loon in toepassing van de wet van 24 februari 1978 betreffende de betaalde sportbeoefenaars of van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten'

- > 'beroepswielrenner' als 'de houder van een vergunning van 'eliterenner met contract' afgeleverd door de Koninklijke Belgische Wielrijdersbond'.

Vanaf 1 januari 2022 worden de werkgeversbijdragen berekend op de reële lonen maar met een doelgroepvermindering om de meerkosten voor de sportclubs en de sportverenigingen binnen de perken te houden.

De vermindering is niet van toepassing op de werkgeversbijdragen voor trainers en scheidsrechters die onderworpen zijn op basis van de wet van 24 februari 1978 of in uitvoering van een arbeidsovereenkomst. Zij werden vóór 1 januari 2022 evenmin berekend op een forfaitair loon. De bijdragen worden zoals voorheen berekend op hun reële loon.

Betrokken werkgevers

Het gaat om:

- > werkgevers die ressorteren onder het nationaal Paritair Comité voor de sport (PC 223),
- > de sportverenigingen, sportcentra en sportclubs
- > en de publiekrechtelijke rechtspersonen die tot doel hebben sport en lichamelijke opvoeding te bevorderen voor zover zij betaalde sportbeoefenaars of beroepswielrenners tewerkstellen.

Bedrag van de vermindering

Een werkgeversbijdragevermindering **G₁₉** gelijk aan 65 % van het saldo van de verschuldigde werkgeversbijdragen dat overblijft na eventuele toepassing van de sociale maribel en van de structurele vermindering, kan worden toegepast.

Bijkomende informatie DmFA - Aangifte van verminderings voor beroepssporters

Vanaf 1/2022, wordt de specifieke vermindering voor beroepssporters aangegeven in blok 90109 "vermindering tewerkstelling" met volgende gegevens:

Vermindering	Forfait/Bedrag	Duur	Verminderingscode in DMFA	Berekeningsbasis in DMFA	Bedrag van de vermindering in DMFA
Doelgroep beroepssporters	G19 (65% van het saldo van de werkgeversbasisbijdragen na eventuele toepassing van de sociale maribel en van de structurele vermindering)	Volledige duur van de tewerkstelling	4110	/	Ja

Bij aangifte via de webtoepassing wordt de vermindering 4110 automatisch berekend als ze wordt aangeduid.

De doelgroepvermindering voor beroepssporters is cumuleerbaar met de Sociale Maribel.

Verminderings van de werknemersbijdragen

Werkbonus

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

Betrokken werknemers

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

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

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

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

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

Praktische toepassing van de vermindering

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

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

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

Berekening van de vermindering

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

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

1. - Vaststelling van het referتماandloon (S)

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

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

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

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

a) Definities en formules

Voltijdse werknemers

met **volledige** prestaties:

$$S = W$$

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

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

met **onvolledige** prestaties:

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

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

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

Deeltijdse werknemers en gelijkgestelden

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

Waarbij:

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

Deze berekening geldt zowel voor:

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

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

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

b) Opmerkingen

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

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

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

Loonschijven en verminderingsbedragen die gelden **vanaf 1 januari 2022**.

Bedienden (*)

S (refertemaandloon aan 100% in EUR)	R (basisbedrag in EUR)
$\leq 1.742,14$ $> 1.742,14$ en $\leq 2.717,30$ $> 2.717,30$	213,96 $213,96 - (0,2194 \times (S - 1.742,14))$ 0,00

Arbeiders (**)

S (refertemaandloon aan 100% in EUR)	R (basisbedrag in EUR)
$\leq 1.742,14$ $> 1.742,14$ en $\leq 2.717,30$ $> 2.717,30$	231,08 $231,08 - (0,2370 \times (S - 1.742,14))$ 0,00

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

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

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

3. - Vaststelling van het verminderingsbedrag (P)

Voltijdse werknemers

met **volledige** prestaties:

$$P = R$$

met **onvolledige** prestaties:

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

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

Deeltijdse werknemers en gelijkgestelden

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

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

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

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

werknemersbijdrage van de volgende maand. Dit kan echter enkel binnen hetzelfde kwartaal.

Voorbeelden

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

Voorbeeld 1:

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

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

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

Het verminderingsbedrag (P) is **48,51 EUR**, nl. 0,86 (=19/22 afgerond op twee decimalen) x 56,41.

Dit betekent dat de werkgever bij de loonbetaling niet 137,24 EUR (=13,07% van 1.050) werknemersbijdrage inhoudt, maar 88,73 EUR (= 137,24 - 48,51).

Voorbeeld 2:

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

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

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

Het verminderingsbedrag (P) is **60,08 EUR**, nl. 0,68 (=15/22 afgerond op twee decimalen) x 88,35.

Dit betekent dat de werkgever bij de loonbetaling niet 105,16 EUR, nl. 13,07% van 804,60 (= 745 + 8%) werknemersbijdrage inhoudt, maar 45,08 EUR (= 105,16 - 60,08).

Te vervullen formaliteiten

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

Bijkomende informatie DmFA - Aangifte van verminderingen van de werknemersbijdragen Werkbonus

De vermindering van de werknemersbijdragen Werkbonus wordt aangegeven in blok 90110 "vermindering werknemerslijn" met volgende gegevens:

Deze wordt maandelijks berekend en wordt over het hele kwartaal aangegeven.

Vermindering	Forfait/Bedrag	Duur	Verminderingscode in DMFA	Berekeningbasis in DMFA	Bedrag van de vermindering in DMFA
Werkbonus	zie boven	Volledige duur van de tewerkstelling	0001	/	Ja

* Een macro om het bedrag van de vermindering te berekenen is beschikbaar in TechLib. (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#count)

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.

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

Betrokken werknemers

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

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

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

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

De werknemer heeft recht op deze werknemersbijdragevermindering als zijn referentemaandloon volgende loongrenzen niet overstijgt (grensbedragen vanaf **1 januari 2022**):

- > indien de werknemer op het moment van indiensttreding jonger is dan 30 jaar: **3.196,00 EUR**;
- > indien de werknemer op het moment van indiensttreding minstens 30 jaar is: **4.686,93 EUR**.

Bedrag van de vermindering

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

De werknemersbijdrage herstructurering kan toegepast worden bovenop de werkbonus, maar kan niet gecumuleerd worden met de sportbonus.

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

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

Voltijdse werknemers

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

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

Deeltijdse werknemers en gelijkgestelden

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

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

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

Te vervullen formaliteiten

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

Aan werknemers die vanaf 1 juli 2011 ontslagen werden als gevolg van een faillissement, sluiting of vereffening en hun aanvraag voor een werkloosheidsuitkering indienen of hun C4 bij de RVA voorleggen, reikt de RVA eveneens spontaan een 'verminderingskaart herstructureringen' uit met

een geldigheidsduur die begint op de datum van verbreking van de arbeidsovereenkomst en eindigt na afloop van 6 maanden (gerekend van datum tot datum).

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

Bijkomende informatie DmfA - Aangifte van verminderings van de werknemersbijdragen - Herstructurering

De vermindering van de werknemersbijdragen Herstructurering wordt aangegeven in blok 90110 "vermindering werknemerslijnen" met volgende gegevens:

Deze wordt maandelijks berekend en wordt over het hele kwartaal aangegeven.

Vermindering	Forfait	Duur	Verminderingscode in DMFA	Berekeningbasis in DMFA	Bedrag van de vermindering in DMFA
Herstructurering	133,33 € / maan	maximaal 3 kwartalen	601	/	ja

De werknemersbijdrage herstructurering kan toegepast worden bovenop de werkbonus.

* Een macro om het bedrag van de vermindering te berekenen is beschikbaar in TechLib.
(https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#count)

Vermindering van de werknemersbijdragen - sportbonus

Vanaf 1 januari 2022 is een systeem van vermindering van de werknemersbijdragen van kracht, dat tot doel heeft om de persoonlijke bijdragen voor betaalde sportbeoefenaars en beroepsrenners te beperken. Voorheen waren er immers enkel persoonlijke bijdragen verschuldigd op een geplafonneerd maandbedrag tot 2.474,22 EUR. Deze maatregel kadert, samen met de **doelgroepvermindering betaalde sportbeoefenaar**, in de omzetting van de bijdrageberekening op een beperkt loon naar een bijdrageberekening op een reëel loon.

De programmawet van 27 december 2021 voorziet een aanpassing van de wettelijke bepalingen rond de werkbonus evenals de inning van de socialezekerheidsbijdragen van sporters in verhouding tot het volledige loon.

Betrokken werknemers

Het gaat om **betaalde sportbeoefenaars** en **beroepswielrenners**. De wet omschrijft

- > 'betaalde sportbeoefenaar' als 'de persoon die de verplichting aangaat zich voor te bereiden op of deel te nemen aan een sportcompetitie of -exhibitie onder het gezag van een ander persoon tegen loon in toepassing van de wet van 24 februari 1978 betreffende de betaalde sportbeoefenaars of van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten'
- > 'beroepswielrenner' als 'de houder van een vergunning van 'eliterenner met contract' afgeleverd door de Koninklijke Belgische Wielrijdersbond'.

Vanaf 1 januari 2022 worden de werknemersbijdragen berekend op de reële lonen maar met een sportbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen.

Het gaat om de werknemers van de privésector en van de openbare sector die minstens onderworpen zijn aan de regelingen

- > ziekte en invaliditeit - geneeskundige verzorging,
- > ziekte en invaliditeit - uitkeringen en
- > werkloosheid.

Dit wil zeggen dat in sommige gevallen de sportbonus kan worden toegepast maar niet de werkbonus.

De vermindering is niet van toepassing op de werknemersbijdragen voor **trainers** en **scheidsrechters** die onderworpen zijn op basis van de wet van 24 februari 1978 of in uitvoering van een arbeidsovereenkomst. Zij werden vóór 1 januari 2022 evenmin berekend op een forfaitair loon. De bijdragen worden zoals voorheen berekend op hun reële loon.

Bedrag van de vermindering

De sportbonus bestaat uit 2 delen:

- > een **maandforfait**, geproratiseerd in functie van de prestaties zoals de werkbonus
 - > vanaf het jaar dat ze ≥ 19 jaar worden : **281,73 EUR**
 - > voor de jongere sporters: **137,81 EUR**
- > **60 % van het resterende saldo** van de werknemersbijdragen na toepassing van het forfait en na toepassing van een eventuele werkbonus.

De sportbonus kan toegepast worden bovenop de werkbonus, maar kan niet gecumuleerd worden met de werknemersbijdragevermindering herstructurering.

De som van de werkbonus en de sportbonus, mag de verschuldigde persoonlijke socialezekerheidsbijdragen niet overschrijden. Indien de som van de verminderingsgroten is dan de verschuldigde persoonlijke bijdragen, wordt eerst de sportbonus beperkt.

Bijkomende informatie DmFA - Aangifte van verminderings van de werknemersbijdragen Sportbonus

Vanaf 1/2022, wordt de vermindering van de werknemersbijdragen Sportbonus aangegeven in blok 90110 "vermindering werknemerslij" met volgende gegevens:

Deze wordt maandelijks berekend en wordt over het hele kwartaal aangegeven.

Vermindering	Forfait/Bedrag	Duur	Verminderingscode in DMFA	Berekeningbasis in DMFA	Bedrag van de vermindering in DMFA

Vermindering	Forfait/Bedrag	Duur	Verminderingscode in DMFA	Berekeningbasis in DMFA	Bedrag van de vermindering in DMFA
Sportbonus	Maandelijks forfait (geproratieerd) + 60% op het saldo van de persoonlijke bijdragen na eventuele toepassing van de Werkbonus en van de forfait	Volledige duur van de tewerkstelling	0610	/	Ja

* Een macro om het bedrag van de vermindering te berekenen is beschikbaar in TechLib (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#count).
(https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/general/techlib.htm#count)

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, voor zover zij hun activiteit zonder winstoogmerk uitoefenen.

Zijn uitgesloten:

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

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

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

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

Bedrag van de tegemoetkoming

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

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

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

Te vervullen formaliteiten

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

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

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

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

Een koninklijk besluit van 18 juli 2002 regelt een 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 % voor de sector van de beschutte werkplaatsen en de maatwerkbedrijven) 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 (<https://werk.belgie.be/nl/themas/werkgelegenheid-en-arbeidsmarkt/werkgelegenheidsmaatregelen/algemene-verlaging-van-de>), Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel (tel. 02 233 41 11).

Informatie over het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector vindt u elders in de RSZ-instructies terug.

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, de sociale werkplaatsen (327) en de maatwerkbedrijven, ~~met uitzondering van de sociale werkplaatsen~~;
- > Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven (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.

Voor de DmfAPPL betreft het personeel aangegeven onder de volgende NACE-codes (bijlage 31 van de gestructureerde bijlagen glossarium) (https://www.socialsecurity.be/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_Nl): 55202, 79901, 84115, 85207, 85520, 85591, 85592, 85601, 86101, 86102, 86103, 86104, 86109, 86210, 86220, 86230, 86902, 86903, 86904, 86905, 86906, 86907, 86909, 87101, 87109, 87201, 87202, 87203, 87204, 87205, 87209, 87301, 87302, 87303,

87304, 87309, 87901, 87902, 87909, 88101, 88102, 88103, 88104, 88109, 88911, 88912, 88919, 88991, 88992, 88993, 88994, 88995, 88996, 88999, 90012, 90021, 90029, 90031, 90032, 90041, 90042, 91011, 91012, 91020, 91030, 91041, 91042, 93110, 93191, 93199, 94991, 94992, 94993 en 94999.

Betrokken werknemers

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

Voor de privésector en voor de openbare sector DmfA, moet rekening houden met een inhouding voor iedere werknemer die in het kwartaal ten minste 50 % van het aantal werkdagen 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 beschutte werkplaatsen **en de maatwerkbedrijven** een minimum van 33 % vereist.

Voor de openbare sector aangegeven in de DmfAPPL, betreft het de werknemers van wie het arbeidsregime minstens 50 % bedraagt van een voltijdse betrekking in de betreffende sector.

Bedrag van de vermindering

Vanaf **1 januari 2021** bedraagt het forfait:

- > **409,37 EUR** voor de werkgevers van het **paritair comité voor de diensten van gezins- en bejaardenhulp** (318.xx)
- > **507,48 EUR** voor de werkgevers van het **paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten** (330.xx), met uitzondering van de werkgevers die onder de omschrijving van het paritaire subcomité voor de tandprothese vallen (330.03)
- > **498,31 EUR** voor de werkgevers die vallen onder het **fonds sociale maribel van de overheidssector**
- > **539,95 EUR** voor werknemers die worden tewerkgesteld in een **erkende beschutte werkplaats of een maatwerkbedrijf** (categorie 3 structurele vermindering)
- > **504,10 EUR** voor alle **andere** werkgevers voor elke werknemer die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel valt.

Vroegere forfaits

- > Vanaf 1 januari 2011 bedraagt de inhouding bij de betrokken werkgevers 387,83 EUR per rechtgevende werknemer.
- > Vanaf 1 januari 2014 bedraagt de inhouding bij de betrokken werkgevers 395,45 EUR per rechtgevende werknemer (398,83 EUR voor PC 330.0. en 397,13 EUR voor overheidssector).
- > Vanaf 1 januari 2016 bedraagt de inhouding bij de betrokken werkgevers 409,37 EUR per rechtgevende werknemer (412,75 EUR voor PC 330.0. en 411,05 EUR voor overheidssector).
- > Vanaf 1 april 2016 bedraagt de inhouding bij de betrokken werkgevers 409,37 EUR per rechtgevende werknemer voor de werkgevers van PC 318.xx, 447,24 EUR voor PC 330.xx, 442,83 EUR voor de overheidssector en 443,86 EUR voor alle andere werkgevers voor hun werknemers die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel vallen.

- > Vanaf 1 januari 2018 bedraagt de inhouding bij de betrokken werkgevers 409,37 EUR per rechtgevend werknemer voor de werkgevers van PC 318.xx, 468,67 EUR voor PC 330.xx, 462,57 EUR voor de overheidssector en 465,29 EUR voor alle andere werkgevers voor hun werknemers die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel vallen.
- > Vanaf 1 januari 2019 bedraagt de inhouding bij de betrokken werkgevers 409,37 EUR per rechtgevend werknemer voor de werkgevers van PC 318.xx, 486,05 EUR voor PC 330.xx, 478,57 EUR voor de overheidssector en 482,67 EUR voor alle andere werkgevers voor hun werknemers die onder het toepassingsgebied van de sociale maribel vallen.

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, of in een vrijwaring van bedreigde banen. Daarnaast wordt een beperkt deel ook aangewend voor de financiering van verpleegkundigen in de spoeddiensten en diensten intensieve zorg.

Voor precieze inlichtingen over de manier waarop zal worden nagezien of een werkgever van de privé-sector aan deze voorwaarde voldoet, kunt u zich wenden tot de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (<http://www.werk.belgie.be/sociale-maribel/>). Werkgevers van de publieke sector, aangesloten bij het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector, vinden meer informatie in de RSZ-instructies.

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 integrale forfaitaire bedrag van de sociale maribel. In afwijking daarvan moet voor de werknemers van een beschutte werkplaats **of een maatwerkbedrijf** 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 volgende doelgroepverminderingen:

- > 'langdurig werkzoekenden' (DmfA), of één van de voor deze categorie voorziene

- > overgangsmaatregelen,
- > 'gesubsidieerde contractuelen' behalve als het gesubsidieerde contractuelen KB nr 474 betreft (DmfAPPL),
- > 'contractuele vervangers openbare sector',
- > 'art. 60 §7 van de OCMW-wet' (DmfAPPL).

De vermindering sociale maribel is cumuleerbaar met de doelgroepvermindering 'gesubsidieerde contractuelen plaatselijke besturen' (KB nr. 474), maar wordt beperkt tot loonmatigingsbijdrage van 5,67% of 6,07%.

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

Wetenschappelijk onderzoek

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

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

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

Betrokken werkgevers

Het zijn:

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

Betrokken werknemers

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

Bedrag van de vermindering

De vermindering bestaat uit een vrijstelling van:

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

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

Te vervullen formaliteiten

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

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

De contactpersoon bij het Federaal Wetenschapsbeleid is dhr. Pierre Moortgat (02/238 35 97 - Pierre.Moortgat@belspo.be). Bij de RSZ kunt u mevr. Greta Maes contacteren (02/509 38 60 – greta.maes@rsz.fgov.be).

Tussenkost 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.