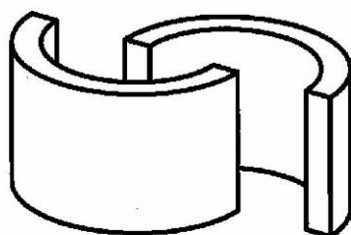


RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE
BESTUREN

R S Z Kwartaal:2017/1

Inhoudstafel

- 6. Tewerkstellingsmaatregelen en bijdrageverminderingen
 - 6.1. Verminderen van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen
 - 6.1.1. Werkbonus
 - 6.1.1.1. Toepassingsgebied
 - 6.1.1.2. Berekening van de vermindering
 - 6.1.2. Herstructurering
 - 6.1.2.1. Toepassingsgebied
 - 6.1.2.2. Berekening van de vermindering
 - 6.1.2.3. Formaliteiten
 - 6.2. Doelgroepverminderingen
 - 6.2.1. Kenmerken en berekeningswijze
 - 6.2.1.1. Kenmerken van de doelgroepvermindering
 - 6.2.1.2. Berekening van de doelgroepvermindering
 - 6.2.1.3. Toerekening van de doelgroepvermindering
 - 6.2.1.4. Cumulatieregels voor de doelgroepverminderingen van werkgeversbijdragen
 - 6.2.1.5. Soorten doelgroepvermindering
 - 6.2.1.6. Behoud van een doelgroepvermindering bij een reorganisatie
 - 6.2.1.7. De regionalisering van het doelgroepenbeleid
 - 6.2.2. Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden - activaplan
 - 6.2.2.1. Betrokken werkgevers
 - 6.2.2.2. Betrokken werknemers
 - 6.2.2.3. Vermindering van de socialezekerheidsbijdragen en eventuele activering van de werkloosheidsuitkering
 - 6.2.2.4. Uitbreiding van het activaplan voor specifieke maatregelen
 - 6.2.2.5. Werkkaart
 - 6.2.2.6. Uitbetaling van een werkuitkering
 - 6.2.2.7. Overzichtstabel doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden - activaplan
 - 6.2.3. Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden - doorstromingsprogramma
 - 6.2.3.1. Doorstromingsprogramma in het Vlaamse Gewest
 - 6.2.3.2. Doorstromingsprogramma in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
 - 6.2.4. Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden - sociale inschakelingseconomie (sine)
 - 6.2.4.1. Toepassingsgebied werkgevers
 - 6.2.4.2. Toepassingsgebied werknemers.
 - 6.2.4.3. Voordelen verbonden aan de aanwerving van langdurig werkzoekenden
 - 6.2.4.4. Te vervullen formaliteiten en bedrag van de loonsubsidie
 - 6.2.5. Doelgroepvermindering voor jonge werknemers - startbaanovereenkomst
 - 6.2.5.1. Jongeren die in aanmerking komen voor een startbaanovereenkomst
 - 6.2.5.2. Soorten startbaanovereenkomst
 - 6.2.5.3. Modaliteiten: de werkkaart
 - 6.2.5.4. Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen
 - 6.2.6. Doelgroepvermindering voor jonge werknemers - minderjarigen
 - 6.2.7. Doelgroepvermindering voor herstructurering
 - 6.2.7.1. Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen
 - 6.2.7.2. Verhoogde voordelen voor de opleiders en de begeleiders
 - 6.2.7.3. Formaliteiten
 - 6.2.8. Doelgroepvermindering voor mentors
 - 6.2.9. Doelgroepvermindering voor de gesubsidieerde contractuelen

- 6.2.9.1 Betrokken werkgevers
 - 6.2.9.2 Betrokken werknemers
 - 6.2.9.3 Toegekende voordelen
- Doelgroepvermindering voor de vervangers van de werknemers in de (vrijwillige) vierdagenweek
 - 6.2.10.1 De regeling van de vierdagenweek: de werkgevers
 - 6.2.10.2 De regeling van de vierdagenweek: de werknemers
 - 6.2.10.3 Overgangsmaatregelen - de vrijwillige vierdagenweek
 - 6.2.10.4 Doelgroepvermindering voor de vervangers van de werknemers in de (vrijwillige) vierdagenweek
- 6.2.11 Doelgroepvermindering voor kunstenaars
- 6.2.12 Doelgroepvermindering voor onthaalouders
- 6.2.13 Doelgroepvermindering voor de werknemers, tewerkgesteld op basis van artikel 60, § 7 van de OCMW-wet van 8-7-1976
 - 6.2.13.1 Algemeenheden
 - 6.2.13.2 Betrokken werkgevers
 - 6.2.13.3 Betrokken werknemers
 - 6.2.13.4 Vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen
 - 6.2.13.5 Besteding van de vrijgekomen bedragen
 - 6.2.13.6 De derden-gebruikers
 - 6.2.13.7 Toekenningsvoorwaarden
- 6.2.14 Vlaamse doelgroepvermindering voor laag- en middengeschoolde jonge werknemers
- 6.2.15 Vlaamse doelgroepvermindering voor leerlingen en DBSO-werknemers met een deeltijdse arbeidsovereenkomst
- 6.3. Andere verminderingen van patronale socialezekerheidsbijdragen
 - 6.3.1 Het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector
 - 6.3.1.1 Toepassingsgebied: de werkgevers
 - 6.3.1.2 Toepassingsgebied: de vastbenoemde personeelsleden
 - 6.3.1.3 Toegekende voordelen
 - 6.3.1.4 Overgangsmaatregelen
 - 6.3.2. Arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte en preventieve verwijdering uit het beroepsrisico
 - 6.3.2.1. Algemeenheden
 - 6.3.2.2. Betrokken werkgevers
 - 6.3.2.3. Betrokken werknemers
 - 6.3.2.4. Vergoedingen bij arbeidsongeschiktheid ingevolge een beroepsziekte en bij een preventieve verwijdering uit het beroepsrisico
 - 6.3.2.5. Verschuldigde socialezekerheidsbijdragen
 - 6.3.2.6. De verwijdering van een zwangere werkneemster
- 6.4. Tewerkstellingsmaatregelen met premiebetaling (federale overheid)
 - 6.4.1. Het interdepartementaal begrotingsfonds (IBF)
 - 6.4.1.1. Betrokken werkgevers
 - 6.4.1.2. Betrokken werknemers
 - 6.4.1.3. Premiebedrag
 - 6.4.1.4. Onderwerping aan de socialezekerheidsbijdragen
 - 6.4.2. De veiligheidscontracten
 - 6.4.3. De Sociale Maribel
 - 6.4.3.1. Algemeenheden
 - 6.4.3.2. Betrokken werkgevers
 - 6.4.3.3. Betrokken werknemers en bedrag van het forfait Sociale Maribel
 - 6.4.3.4. Bedrag van de financiële tussenkomst
 - 6.4.3.5. Procedure en te realiseren bijkomende tewerkstelling

- 6.4.3.6. Modaliteiten
- 6.4.3.7. Het opleidingsproject tot verpleegkundigen
- 6.4.3.8. Cumulaties van doelgroepverminderingen

6. Tewerkstellingsmaatregelen en bijdrageverminderingen

6.1. Verminderingen van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen

6.1.1. Werkbonus

6.1.1.1. Toepassingsgebied

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

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

Komen bijgevolg in aanmerking:

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

Komen niet in aanmerking:

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

6.1.1.2. Berekening van de vermindering

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

- bepalen van het refertemaandloon van de werknemer;
- bepalen van het basisbedrag van de vermindering aan de hand van het refertemaandloon;

- vaststelling van het verminderingsbedrag in functie van de prestatiebreuk van de werknemer.

1. Bepaling van het refertemaandloon van de werknemer

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

Waarbij:

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

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

De factor W wordt (bij een nieuwe werkgever) verhoogd met het enkelvoudig vakantiegeld dat (in de vakantieregeling privésector) vervroegd werd uitbetaald door de vroegere werkgever.
- H = het aantal door de werknemer in de betrokken maand verrichte arbeidsuren.
- U = het aantal arbeidsuren dat een voltijds werknemer in de betrokken maand zou hebben verricht.
- Onder “arbeidsuren” worden verstaan de uren waarvoor de werknemer ten laste van de werkgever een loon geniet, met uitzondering van de uren/dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding.
- De breuk W / H wordt afgerond naar de dichtstbijzijnde eurocent (0,005 EUR wordt 0,01 EUR).

2. Bepaling van het basisbedrag van de vermindering

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

Het basisbedrag (Rp) is afhankelijk van de zone waarin het refertemaandloon (S) van de werknemer zich bevindt. Hiertoe worden volgende 2 loongrenzen gehanteerd: het gemiddeld minimum maandinkomen $\times 103\%$ (S1) en 1.828,72 EUR (S2). De loongrenzen zijn gekoppeld aan spilindex 103,14 (basis 100 = 1996) en bedragen respectievelijk 1.577,89 EUR (S1) en 2.461,27 EUR (S2).

Het maximale verminderingsbedrag (V) van de werkbonus is gelijk aan 12,65% van het gemiddeld minimum maandinkomen (S1). V wordt berekend tot het tweede cijfer na de komma en 0,005 wordt naar boven afgerond. Voor een gemiddeld minimum maandinkomen van 1.546,87 EUR is V gelijk aan 189,98 EUR.

- Is het refertemaandloon kleiner dan of gelijk aan 1.577,89 EUR, dan is het basisbedrag van de vermindering gelijk aan het maximale verminderingsbedrag van 193,79 EUR.
- Is het refertemaandloon groter dan 1.577,89 EUR, maar kleiner dan of gelijk 2.461,27 EUR, dan wordt het basisbedrag van de vermindering berekend met de volgende formule:

$$R(p) = 193,79 - \{\text{alfa} \times (S - S1)\} = 193,79 - \{\text{alfa} \times (S - 1.577,89)\}$$
 waarbij "alfa" = $193,79 / (S2 - S1)$.
- Is het refertemaandloon groter dan 2.461,27 EUR, dan is het basisbedrag van de vermindering gelijk aan nul en heeft de werknemer geen recht op een werkbonus.

De forfaitaire vermindering daalt evenredig van de maximale werkbonus bij de laagste loongrens van 1.577,89 EUR naar een werkbonus van nul EUR bij de hoogste loongrens van 2.461,27 EUR.

R(p) wordt afgerond op de dichtstbijzijnde eurocent waarbij 0,005 EUR naar boven wordt afgerond. Alfa wordt afgerond tot op het vierde cijfer na de komma waarbij 0,00005 naar boven afgerond wordt, en is op basis van de geïndexeerde bedragen gelijk aan " $193,79 / (2.461,27 - 1.577,89)$ " of 0,2194,00.

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

Refertemaandloon (S) in EUR	Basisbedrag van de vermindering (Rp) in EUR
$\leq 1.577,89$	193,79
$> 1.577,89$ en $\leq 2.461,27$	$193,79 - \{0,2194 \times (S - 1.577,89)\}$
$> 2.461,27$	0

3. Berekening van het verminderingsbedrag van de persoonlijke bijdragen

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

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

- H = het aantal door de werknemer in de betrokken maand verrichte arbeidsuren.
- U = het aantal arbeidsuren dat een voltijds werknemer in de betrokken maand zou hebben verricht.

- De prestatiebreuk (H/U) wordt afgerond tot het tweede cijfer na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond en zij is steeds een getal tussen 0 en 1. Deze breuk geeft voor een voltijds werknemer met volledige prestaties als resultaat 1 en voor een voltijds werknemer met onvolledige prestaties en voor een deeltijds werknemer een getal tussen 0 en 1.
- P = het bedrag van de vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen op dewelke de werknemer recht heeft gedurende de betrokken kalendermaand. Dit bedrag wordt afgerond op de dichtstbijzijnde eurocent, waarbij 0,005 EUR naar boven wordt afgerond.

De som van de vermindering voor 2017 mag het bedrag van 2.325,48 EUR (= 193,79 X12) per kalenderjaar en per werknemer niet overschrijden. De vermindering mag evenmin het bedrag van de verschuldigde persoonlijke socialezekerheidsbijdragen van de betrokken maand overschrijden.

Enkel indien de vermindering niet volledig toegepast kan worden wegens de af trek van het enkelvoudig vakantiegeld dat vervroegd werd uitbetaald door de vroegere werkgever, mag het bedrag van de overschrijding worden afgetrokken van de verschuldigde persoonlijke bijdragen van de volgende maand. Deze overdracht naar de volgende maand is echter enkel mogelijk voor zover deze zich in hetzelfde kwartaal bevindt.

Deze vermindering wordt berekend door de werkgever bij de betaling van het loon. Indien dit loon wordt betaald volgens een andere periodiciteit dan een maandelijkse, berekent de werkgever de vermindering bij de laatste betaling van het loon dat betrekking heeft op deze maand. Voor de werknemers met meerdere arbeidsovereenkomsten binnen de tijdspanne van een kalendermaand, wordt het voor deel van de toegekende vermindering bepaald aan het einde van iedere overeenkomst of bij iedere betaling die betrekking heeft op deze arbeidsovereenkomsten.

6.1.2. Herstructurering

6.1.2.1. Toepassingsgebied

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

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

Komen bijgevolg in aanmerking:

- de gewone contractuele werknemers;
- de werknemers tewerkgesteld in het kader van artikel 60, § 7 van de organieke OCMW- wet;
- de gesubsidieerde contractuelen;
- de werknemers aangeworven in het kader van het activaplan;
- de werknemers aangeworven in het kader van het doorstromingsprogramma;
- de werknemers aangeworven in het kader van de sociale inschakelingseconomie;

- werknemers aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst;
- de werknemers aangeworven na ontslag ingevolge een herstructurering in de privésector;
- de werknemers aangeworven ter vervanging van een werknemer die gekozen heeft voor de vrijwillige vierdagenweek.

Komen niet in aanmerking:

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

6.1.2.2. Berekening van de vermindering

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

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

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

- 4.556,36 EUR voor een werknemer die op het ogenblik van de indienstneming minstens 30 jaar oud is;
- 2.346,00 EUR voor een werknemer die op het ogenblik van de indienstneming minder dan 30 jaar oud is.

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

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

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

6.1.2.3. Formaliteiten

De RVA bezorgt spontaan een "verminderingskaart herstructurerings" aan elke in het kader van een herstructurering ontslagen werknemer die zich inschrijft bij een tewerkstellingscel, en aan elke werknemer die ontslagen werd als gevolg van een faillissement, sluiting of vereffening en een

aanvraag voor een werkloosheidsuitkering indient of zijn C4 voorlegt aan de RVA.

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

Aan iedere werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering, een faillissement, een vereffening of een sluiting wordt slechts éénmaal een "verminderingsskaart herstructureringen" afgeleverd. De kaart is geldig bij elke nieuwe werkgever. Gedurende zijn geldigheidsperiode kan de werknemer steeds een kopie van deze "verminderingsskaart herstructureringen" bekomen, als hij gedurende de geldigheidsperiode van werkgever zou veranderen.

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

6.2. Doelgroepverminderingen

6.2.1. Kenmerken en berekeningswijze

6.2.1.1. Kenmerken van de doelgroepvermindering

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

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

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

6.2.1.2. Berekening van de doelgroepvermindering

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

1. Basisbedrag G

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

De doelgroepvermindering wordt toegekend en berekend per tewerkstellingslijn.

Afhankelijk van de beoogde doelgroep stemt G bij een provinciaal of plaatselijk bestuur overeen met G1, G2, G6, G7, G8, G9, G11, G12 of G13. De bedragen voor de doelgroepvermindering zijn per kwartaal respectievelijk gelijk aan:

- G1 = 1.000 EUR;
- G2 = 400 EUR;
- G6 = 1.150 EUR;
- G7 = het bedrag van alle werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, vermeld onder 6.2.1.3.
- G8 = 1.500 EUR;
- G9 = 800 EUR;
- G11 = 770 EUR;
- G12 = 726,50 EUR;
- G13 = het bedrag van werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, vermeld onder 6.2.1.3., verminderd met de loonmatigingsbijdrage.

Deze forfaitaire verminderingsbedragen zijn per kwartaal vastgesteld voor een voltijdse werknemer met volledige kwartaalprestaties en worden, ingeval van deeltijdse prestaties, aangepast a rato van de prestaties van de tewerkstelling.

Tot bepaling van het bedrag van de uiteindelijk toegestane doelgroepvermindering in een kwartaal (= Pg) dient men op volgende wijze te werk te gaan: het basisforfait, dat de werkgever in een bepaald kwartaal voor een tewerkstelling van een werknemer kan genieten, wordt vermenigvuldigd met de prestatiebreuk van de tewerkstelling (= μ) en met de vaste multiplicatiefactor (= beta).

2. Prestatiebreuk μ

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

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

waarbij

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

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

3. Vaste multiplicatiefactor beta

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

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

- als $\mu(\text{glob})$ groter is dan of gelijk is aan 0,80, dan is beta gelijk aan $1 / \mu(\text{glob})$;
- als $\mu(\text{glob})$ groter is dan of gelijk is aan 0,55 en kleiner dan 0,80, dan is beta gelijk aan $1 + [\mu(\text{glob}) - 0,55]$;
- als $\mu(\text{glob})$ groter is dan of gelijk is aan 0,275 en kleiner dan 0,55, dan is beta gelijk aan 1;
- als $\mu(\text{glob})$ kleiner is dan 0,275, dan is beta gelijk aan nul en wordt er geen vermindering toegekend.

Beta wordt nooit afgerond.

Om recht te hebben op de doelgroepvermindering is het derhalve vereist dat de reële arbeidsprestaties van de werknemer over een kwartaal tenminste 27,5% van volledige prestaties belopen.

De vereiste komt evenwel te vervallen voor

- de werknemers aangeworven met een arbeidsovereenkomst die ten minste voorziet in een halftijds uurrooster;
- de werknemers, aangeworven ter vervanging van de werknemers in het kader van de (vrijwillige) vierdagenweek;
- de kunstenaars.
- de gesubsidieerde contractuelen;
- de werknemers, tewerkgesteld op grond van artikel 60, §7 van de OCMW-wet.

4. Toegestane doelgroepvermindering (= P_g)

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

$$P_g = G \times \mu \times \text{beta}$$

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

In afwijking hiervan is de toegestane doelgroepvermindering P_g gelijk aan G voor de basisbedragen G_7 en G_{13} . Men houdt geen rekening met de prestatiebreuk μ en de vaste multiplicatorfactor beta bij het berekenen van de doelgroepvermindering voor

- de werknemers, aangeworven ter vervanging van de werknemers in het kader van de (vrijwillige) vierdagenweek;
- de werknemers, tewerkgesteld op grond van artikel 60, §7 van de OCMW-wet;
- de gesubsidieerde contractuelen.

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

6.2.1.3. Toerekening van de doelgroepvermindering

Het bedrag P_g wordt in mindering gebracht op het bedrag van de hierna vermelde patronale socialezekerheidsbijdragen die voor de tewerkstelling van de werknemer verschuldigd zijn:

- de basiswerkgeversbijdrage;
- de werkgeversbijdrage van de provinciale en plaatselijke besturen voor de sector beroepsziekten;
- de loonmatigingsbijdrage.

De vermindering wordt echter niet toegepast op:

- de werkloosheidsbijdrage van 1,60% die verschuldigd is door besturen die tenminste 10 werknemers tewerkstellen met de vakantieregeling van de privésector, noch op het gedeelte van de loonmatigingsbijdrage (= 0,09%) dat daarop betrekking heeft;
- de werkgeversbijdrage van 0,01% voor de financiering van het Asbestfonds.
- de specifieke werkgeversbijdrage van 0,02% voor de arbeidsongevallenregeling van de privésector.

6.2.1.4. Cumulatieregels voor de doelgroepverminderingen van werkgeversbijdragen

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

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

6.2.1.5. Soorten doelgroepvermindering

De provinciale en plaatselijke besturen kunnen genieten van een doelgroepvermindering voor:

- de langdurig werkzoekenden die aangeworven worden in het kader van de doorstromingsprogramma's, het activaplan en de sociale inschakelingseconomie (SINE);
- de laag-of middengeschoolde jonge werknemers die tewerkgesteld worden met een startbaanovereenkomst;
- de jongeren, tewerkgesteld tot 31 december van het kalenderjaar waarin zij de leeftijd van 18 jaar bereiken;
- de doelgroepvermindering voor de werknemers, ontslagen in het kader van een herstructurering bij een privé-onderneming;
- de mentoren.
- de gesubsidieerde contractuelen;
- de contractanten die werknemers in de (vrijwillige) vierdagenweek vervangen;
- de kunstenaars;
- de onthaalouders;
- de werknemers, tewerkgesteld op basis van artikel 60, § 7, van de wet van 8 juli 1976.
- de laag- of middengeschoolde jonge werknemers in het Vlaams Gewest;
- de leerlingen in het Vlaams Gewest.

De contractuele werknemers komen in aanmerking voor alle doelgroepverminderingen waarvan de bij de provinciale en plaatselijke besturen kunnen genieten.

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

mentoren.

6.2.1.6 Behoud van een doelgroepvermindering bij een reorganisatie

Bij een reorganisatie met personeelsoverdracht bij provinciale en plaatselijke besturen, kan de doelgroepvermindering onder bepaalde voorwaarden verder worden toegekend.

De essentie van het stelsel van doelgroepverminderingen is dat bepaalde doelgroepen van werknemers actief in de arbeidsmarkt opgenomen worden. In functie van dit doel aanvaardt de RSZ dat het het provinciaal of plaatselijk bestuur blijft genieten van een doelgroepvermindering voor de werknemers die hij in het kader van een fusie, een splitsing of een inbreng van een algemeenheid of één of meerdere bedrijfstakken overneemt van een andere werkgever.

De doelgroepvermindering kan voortgezet worden als de nieuwe werkgever behoort tot het toepassingsgebied van de aangevraagde doelgroepvermindering.

Bijvoorbeeld:

de nieuwe werkgever heeft slechts recht op een doelgroepvermindering jonge werknemer als hij voldoet aan de startbaanverplichting.

Een nieuwe werkgever die een doelgroepvermindering wenst voort te zetten, kan bij de RSZ een attest "aanvraag tot verderzetting doelgroepverminderingen bij herstructurering" bekomen. Het attest bevestigt dat de herstructurering onder de regeling van artikel 353ter van de programmawet van 24-12-2002 valt en dat de voordelen, verbonden aan de lopende tewerkstelling, van kracht blijven. De nieuwe werkgever kan het attest gebruiken om bij de bevoegde instelling een activeringsuitkering aan te vragen voor een overgenomen werknemer of om door het bevoegde Gewest erkend te worden als een werkgever die binnen het toepassingsgebied van de sociale inschakelingseconomie valt.

6.2.1.7 De regionalisering van het doelgroepenbeleid

Met uitzondering van de doelgroepvermindering voor de vervangers van een werknemer in de (vrijwillige) vierdagenweek zijn alle in 6.2.1.5. vermelde doelgroepverminderingen geregionaliseerd.

De RSZ is de enige administratieve en technische operator van de regionale doelgroepverminderingen die toegekend worden aan de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, maar de Gewesten kunnen eigen arbeidsmarktbeleid voeren.

Elk Gewest kan op zijn grondgebied de regionale doelgroepverminderingen afschaffen, wijzigen of nieuwe doelgroepverminderingen creëren. Zolang de Gewesten de federaal ingevoerde doelgroepverminderingen niet wijzigen, blijven deze van toepassing. De federale overheid voert geen nieuwe doelgroepvermindering meer in en wijzigt de bestaande doelgroepverminderingen niet meer.

Elk gewest financiert de doelgroepverminderingen die op zijn grondgebied toegekend worden. De RSZ legt iedere doelgroepvermindering die aan een provinciaal of plaatselijk bestuur toegekend wordt, ten laste van het Gewest op basis van de plaats van de tewerkstelling van de werknemer die geniet van de doelgroepvermindering. De RSZ bepaalt de plaats van de tewerkstelling op basis van de vestigingseenheid. 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 vermeld wordt in de DmfAPPL (zie 8.3.3.15).

6.2.2. Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden - activaplan

6.2.2.1. Betrokken werkgevers

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

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

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

Op 1-1-2017 wordt de doelgroepvermindering langdurig werkzoekende in het activa-plan afgeschaft in het Vlaamse Gewest. Een werkgever zal vanaf 1-1-2017 geen nieuwe doelgroepvermindering langdurig werkzoekende in het activaplan meer kunnen aanvragen voor een vestigingseenheid in het Vlaamse Gewest.

Een overgangsmaatregel wordt voorzien voor de werknemers die op 31-12-2016 recht geven op deze doelgroepvermindering en die in een ononderbroken tewerkstelling alle voorwaarden van de doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden in het activaplan blijven vervullen. Voor hen zal het bestuur verder kunnen genieten van de doelgroepvermindering langdurig werkzoekende in het activaplan tot het einde van de duurtijd en dit uiterlijk tot en met het vierde kwartaal van 2018.

6.2.2.2. Betrokken werknemers

1. In dienst genomen werkzoekenden

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

gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

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

Worden gelijkgesteld met een werkzoekende:

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

Periodes gelijkgesteld met een periode van werkzoekend zijn

Met een periode van werkzoekend zijn worden gelijkgesteld:

1. de periodes, gelegen tijdens een periode van inschrijving als werkzoekende of tijdens een periode van uitkeringsgerechtigde volledige werkloosheid, die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering inzake de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit of inzake moederschapsverzekering;
2. de periodes van gevangenzetting tijdens een periode van inschrijving als werkzoekende of een periode van uitkeringsgerechtigde volledige werkloosheid;
3. de periodes van tewerkstelling als gesubsidieerde contractueel;
■
4. de periodes van tewerkstelling in toepassing van invoeginterim;
5. de periodes van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8-7-1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
6. de periodes van deeltijds onderwijs in het kader van de deeltijdse leerplicht;
7. de periodes van alternerende tewerkstelling en opleiding bedoeld in het Koninklijk Besluit nr. 495 van 31-12-1986 tot invoering van een stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding voor de jongeren tussen 18 en 25 jaar en tot tijdelijke vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever verschuldigd voor deze jongeren;
8. de periode van een opleiding of een tewerkstelling in de projecten betreffende de partnershipovereenkomsten gesloten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, voor zover de werknemer geen getuigschrift of diploma heeft van het hoger middelbaar onderwijs;
9. de periodes van tewerkstelling als moeilijk te plaatsen werkzoekende in de sociale inschakelingseconomie, behalve indien tijdens deze tewerkstelling de voordelen van het activaplan reeds toegekend werden;
10. de periodes van uitkeringsgerechtigde volledige werkloosheid;
11. de periodes van tewerkstelling in een doorstromingsprogramma;
12. de periodes van tewerkstelling in een erkende arbeidspost (dienstenbaan);
13. de periodes van gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26-5-2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie en de periodes van toekenning van financiële maatschappelijke hulp aan personen van vreemde nationaliteit, ingeschreven in het vreemdelingenregister, die omwille van hun nationaliteit geen aanspraak kunnen maken op het recht op maatschappelijke integratie;
14. de periodes, gedekt door een tewerkstelling "WinWin", indien binnen de periode van drie maanden na het einde van deze tewerkstelling een werkkaart aangevraagd werd.

2. In dienst gehouden werknemers

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

- de periodes van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8-7-1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- de periodes van deeltijds onderwijs in het kader van de deeltijdse leerplicht;
- de periode van alternerende tewerkstelling en opleiding bedoeld in het Koninklijk Besluit nr. 495;
- de periodes van tewerkstelling in een doorstromingsprogramma;
- de periodes van tewerkstelling met een verminderde arbeidsgeschiktheid.

3. Uitzonderingen

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

1. de werknemers die zich in een statutaire toestand bevinden (vastbenoemden en stagiairs in een proefperiode met het oog op een vaste benoeming);
2. de werknemers die worden aangeworven als leden van het onderwijzend personeel in onderwijsinstellingen;
3. de werknemers die terug in dienst genomen worden binnen een periode van 30 maanden na de beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst, wanneer de werkgever voor deze werknemer en voor deze tewerkstelling genoten heeft van de voordelen van het activaplan. De periode tussen de contracten verlengt de periode waarin de voordelen worden toegekend niet;
4. de werknemers die terug in dienst genomen worden binnen een periode van 12 maanden na de beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst die gesloten was voor een onbepaalde duur, voor deze werknemer tewerkgesteld was in het kader van het activaplan en voor deze tewerkstelling genoten heeft van de voordelen van het banenplan en voorzover de tewerkstelling zich niet situeerde in een doorstromingsprogramma. De periode tussen de contracten verlengt de periode waarin de voordelen worden toegekend niet.
5. de personeelsleden die vóór 1-1-2016 in dienst traden als gesubsidieerde contractueel bij een plaatselijk bestuur van het Vlaamse Gewest of bij een entiteit die daarmee juridisch of economisch verbonden was.
6. de personeelsleden die een bestuur opnieuw in dienst neemt binnen een periode van 12 maanden na beëindiging van de vorige arbeidsovereenkomst waarvoor zij de voordelen van gesubsidieerde contractueel genoten hebben.

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

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

- een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid onder de vorm van een doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden;
- een tussenkomst in het nettoloon van de werknemer via een activering van de

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

Het bedrag en de duur van de doelgroepvermindering en het feit of er al dan niet een werkuitkering wordt toegekend alsmede de duur van toekenning ervan zijn afhankelijk van de volgende vier factoren:

- de omstandigheid of de werknemer op het ogenblik van de indienstneming al dan niet de leeftijd van 27 of 45 jaar heeft bereikt;
- het al of niet laaggeschoold zijn van de langdurig werkzoekende;
- de periode van werkzoekend zijn en van de ermee gelijkgestelde periodes die aan de indienstneming voorafgaat;
- de omstandigheid of de werknemer op het ogenblik van de indienstneming al dan niet een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze is.

Worden als uitkeringsgerechtigde volledig werkloze beschouwd:

- de volledig werklozen die werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen ontvangen als voltijdse werknemer;
- de volledig werklozen die werkloosheidsuitkeringen ontvangen als vrijwillig deeltijdse werknemer;
- de werknemers tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma;
- de werkzoekenden met verminderde arbeidsgeschiktheid;
- de werkzoekenden waarvan het recht op uitkeringen wegens langdurige werkloosheid geschorst werd;
- de werkzoekenden die zich wensen in te schakelen of terug in te schakelen op de arbeidsmarkt en het bewijs leveren dat zij gedurende hun beroepsloopbaan ten minste 24 maanden of een daaraan gelijkgestelde periode in de zin van de werkloosheidsreglementering gepresteerd hebben;
- de werkzoekenden die een zelfstandige activiteit hebben uitgeoefend en stopgezet in de loop van de maand van indienstneming of de 24 kalendermaanden daaraan voorafgaand;
- de werkzoekenden jonger dan 25 jaar die niet meer schoolplichtig zijn en die niet één van de studies beëindigd hebben om toegelaten te worden tot het recht op inschakelingsuitkeringen.

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

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

1. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 12 maanden werkzoekende zijn geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van:

o 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de daarop volgende 4 kwartalen.

Deze werknemers hebben geen recht op een werkuitkering indien zij minstens 25 jaar zijn.

Daarentegen hebben de werknemers die op de dag van indienstneming uitkeringsgerechtigd werkloze zijn en jonger dan 25 jaar zijn, recht op een werkuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand tijdens de maand van indienstneming en de 15 daarop volgende maanden.

2. Voor de werknemers die in de loop van maand van indiensttreding en de 36 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 24 maanden werkzoekende zijn geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van:

o 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de 8 volgende kwartalen.

Deze werknemers hebben, indien zij op het ogenblik van de indienstneming uitkeringsgerechtigde

volledige werkloze zijn, recht op een werkuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand tijdens de maand van de indienstneming en de 15 daarop volgende maanden.

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

- o 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de 8 volgende kwartalen;

- o 400 EUR tijdens de volgende 4 kwartalen.

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

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

- o 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de 8 volgende kwartalen;

- o 400 EUR tijdens de volgende 12 kwartalen.

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

5. Voor de werknemers die op de dag van de indienstneming minder dan 30 jaar oud zijn, die geen diploma of getuigschrift van het hoger secundair onderwijs bezitten en die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden werkzoekende zijn geweest, wordt een doelgroepvermindering toegekend van:

- o 1.500 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de daarop volgende 11 kwartalen.

Deze werknemers hebben recht op een werkuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand tijdens de maand van indienstneming en de 35 daarop volgende maanden.

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

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

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

Deze werknemers hebben geen recht op een werkuitkering.

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

Deze werknemers hebben geen recht op een werkuitkering.

3. Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 27 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 18 maanden werkzoekende zijn geweest wordt een doelgroepvermindering toegekend van 1.000 EUR tijdens het kwartaal van indienstneming en de 20 volgende kwartalen. Deze werknemers hebben, indien zij op het ogenblik van de indienstneming uitkeringsgerechtigde volledige werkloze zijn, recht op een werkuitkering van maximum 500 EUR per kalendermaand tijdens de maand van de indienstneming en de 29 daarop volgende maanden.

Indien de werknemer niet voltijds is tewerkgesteld, wordt de werkuitkering van 500 EUR in alle bovenstaande gevallen teruggebracht tot een bedrag, berekend op basis

van het aantal gepresteerde uren in de kalendermaand waarvoor een loon verschuldigd is, gedeeld door 4 maal het wekelijkse uurrooster van een voltijdse werknemer.

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 in het activaplan” toegepast worden.

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

6.2.2.4. Uitbreiding van het activaplan voor specifieke maatregelen

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

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

1. Activa preventie en veiligheidsbeleid

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

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

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

sancties, in een rapport dat overgemaakt wordt aan de daartoe gewezen ambtenaar van de gemeente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Arbeid van korte duur

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

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

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

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

6.2.2.5. Werkkaart

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

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

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

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

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

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

De werkkaart draagt als begindatum van geldigheid:

- de datum waarop de aanvraag wordt ingediend indien de werkzoekende nog niet in

dienst is genomen;

- de datum van de indienstneming indien de werkzoekende reeds in dienst is genomen.

De werkkaart heeft een geldigheidsduur van zes maanden en is geldig voor elke indienstneming die plaatsvindt tijdens haar geldigheidsperiode.

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

Indien de werkzoekende in de loop van de geldigheidsperiode van zes maanden de leeftijd van 25 jaar, respectievelijk 27 of 45 jaar bereikt, wordt de geldigheid van de werkkaart beperkt tot de dag vóór die waarop de werkzoekende de leeftijd van 25 jaar, respectievelijk 27 of 45 jaar bereikt.

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

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

De FOREM en Actiris reiken de werkkaarten in het kader van het activaplan uit aan respectievelijk de inwoners van het Waalse Gewest en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

De RVA blijft bevoegd voor het toekennen van de werkkaarten in het Vlaams Gewest tot 31-12-2016 en in de regio van de Duitstalige Gemeenschap tot deze regio beslist om zijn bevoegdheid operationeel uit te oefenen.

De RVA blijft eveneens bevoegd om de werkkaart in het kader van het activaplan preventie en veiligheid toe te kennen.

6.2.2.6. Uitbetaling van een werkuitkering

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

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

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

In geval van laattijdige ontvangst van het volledig dossier, mag de werkgever voor de periode die

voorafgaat aan de maand waarin de laattijdige ontvangst gesitueerd is, de werkuitkering niet in mindering brengen van het door hem te betalen nettoloon.

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

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

6.2.2.7. Overzichtstabel doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden - activaplan

ACTIVAPLAN - LAAGGESCHOOLD en MINDER DAN 30 JAAR

Werkzoekend	minstens 1 jaar
Referentieperiode	1 + 9 maanden
DGV = 1.500 EUR	1 + 11 kwartalen
Activering = 500 EUR	1 + 35 maanden

ACTIVAPLAN – MINDER DAN 45 JAAR

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

ACTIVAPLAN – MINSTENS 45 JAAR

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

ACTIVAPLAN – PREVENTIE EN VEILIGHEIDSBELEID

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

6.2.3. Doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden - doorstromingsprogramma

6.2.3.1. Doorstromingsprogramma in het Vlaamse Gewest

De Vlaamse overheid heeft de doorstromingsprogramma's met ingang van 1-10-2015 afgeschaft in het Vlaamse Gewest. De RSZ kent geen doelgroepvermindering meer toe aan een bestuur dat een langdurig werkzoekende in een doorstromingsprogramma tewerkstelt in een vestigingseenheid in het Vlaams Gewest.

6.2.3.2. Doorstromingsprogramma in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Het doorstromingsprogramma in het Brussels Gewest is van toepassing door

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

1. Betrokken werkgevers

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

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

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

2. Betrokken werknemers

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

1. werkloos of werkzoekend zijn:

- ofwel volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zijn die inschakelingsuitkeringen geniet en ingeschreven is als werkzoekende sedert ten minste 12 maanden;
- ofwel volledig (uitkeringsgerechtigde) werkloze zijn die werkloosheidsuitkeringen geniet sedert ten minste 24 maanden (onder wie de werklozen die diensten hebben verstrekt in het kader van het plaatselijk werkgelegenheidsagentschap);
- ofwel werkzoekende zijn die een leefloon geniet sedert minstens 12 maanden;
- ofwel werkzoekende zijn van minder dan 25 jaar en
- sedert minstens 9 maanden volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zijn en inschakelingsuitkeringen of werkloosheidsuitkeringen ontvangen, of
- sedert minstens 9 maanden een leefloon ontvangen;

2. geen diploma, getuigschrift of brevet van hoger secundair onderwijs behaald hebben. Indien het doorstromingsproject dit rechtvaardigt, kunnen de bevoegde Ministers van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering andere kwalificatieniveaus toelaten. De begunstigden van sociale hulp die ingeschreven zijn in het vreemdelingenregister worden gelijkgesteld met de gerechtigden op een leefloon.

Worden gelijkgesteld met een periode van vergoede volledige werkloosheid:

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

3. Toekenningsvoorwaarden

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

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

4. Aanvraag

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

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

5. Praktische modaliteiten

a. Modaliteiten betreffende de arbeidsovereenkomst en de tewerkstellingsperiode

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b. Modaliteiten betreffende de bezoldiging

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

Zij genieten dezelfde vakantieregeling als deze contractanten.

6. Tussenkost van de overheden

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

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

a. Tussenkost van de federale overheid

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

Deze forfaitaire vergoeding wordt:

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

Deze forfaitaire vergoeding bedraagt maandelijks:

- 250 EUR wanneer de werknemer minstens halftijds tewerkgesteld is;
- 325 EUR wanneer de werknemer minstens vier vijfden tewerkgesteld is.
De maandelijkse bedragen worden met 50 EUR verhoogd indien de werknemer voor zijn tewerkstelling werkzaamheden heeft uitgevoerd in het kader van de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen.

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

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

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

voor de betrokken kalendermaand recht heeft.

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

b. Premie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

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

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

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

c. Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen

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

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

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

De werknemersbijdragen voor sociale zekerheid blijven evenwel verschuldigd.

7. Toezicht

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

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

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

6.2.4.1. Toepassingsgebied werkgevers

Sociale inschakelingseconomie-initiatieven kunnen georganiseerd worden door:

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

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

6.2.4.2. Toepassingsgebied werknemers.

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

- a. In dienst genomen werknemers (= nieuwe aanwervingen), die op de dag van indiensttreding
- uitkeringsgerechtigde volledige werkloze, gerechtigde op maatschappelijke integratie (leefloners), of rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp zijn

EN

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

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

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

6.2.4.3. Voordelen verbonden aan de aanwerving van langdurig werkzoekenden

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

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

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

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

Gelijkgestelde periodes

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

- de periodes, gelegen in een periode van volledige werkloosheid die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering inzake de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit of inzake moederschapsverzekering;
- de periodes van hechtenis of gevangenzetting tijdens een periode van volledige werkloosheid;
- de periodes van tewerkstelling in een doorstromingsprogramma;
- de periodes van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8-7-1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- de periodes van volledig vergoede werkloosheid;
- de periodes van gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de

- wet van 26-5-2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie;
- de periodes van toekenning van financiële maatschappelijke hulp aan personen van vreemde nationaliteit, ingeschreven in het vreemdelingenregister, die omwille van hun nationaliteit geen aanspraak kunnen maken op het recht op maatschappelijke integratie;
- de periodes van tewerkstelling als gesubsidieerde contractueel;
 - met uitzondering van de tewerkstellingsperiode als gesubsidieerde contractueel in het kader van een contingentovereenkomst vóór 1-4-2015 bij een plaatselijk bestuur van het Vlaamse Gewest;
- de periodes van volledige werkloosheid, maatschappelijke integratie of financiële maatschappelijke hulp, gedekt door vakantiegeld;
- de periodes van wederoproeping onder de wapens, gelegen in een periode van volledige werkloosheid;
- de periodes van tewerkstelling in een erkende arbeidspost (dienstenbaan);
- de periodes van beroepsinschakelingsstijf die het recht openen op inschakelingsuitkeringen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Voor de werknemers die in de loop van maand van indienstneming en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand gedurende minstens 6 maanden een gerechtigde op maatschappelijke

integratie zijn geweest, worden een doelgroepvermindering van 1.000 EUR per kwartaal en een financiële tussenkomst van het OCMW van maximum 500 EUR per kalendermaand toegekend tijdens de volledige periode van tewerkstelling.

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

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

6.2.4.4. Te vervullen formaliteiten en bedrag van de loonsubsidie

1. Bedrag van de loonsubsidie

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

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

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

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

2. Te vervullen formaliteiten voor de herinschakelingsuitkering

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

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

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

3. Te vervullen formaliteiten voor de doelgroepvermindering

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

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

6.2.5. Doelgroepvermindering voor jonge werknemers - startbaanovereenkomst

6.2.5.1. Jongeren die in aanmerking komen voor een startbaanovereenkomst

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

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

6.2.5.2. Soorten startbaanovereenkomst

De startbaanovereenkomst kan drie vormen aannemen:

1. **een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst** (type één);
2. **een combinatie van een deeltijdse arbeidsovereenkomst, minstens halftijds, en een door de jongere gevolgde opleiding**, en dit met ingang van de dag waarop de jongere begint met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (type twee);
Alle door de bevoegde Gewest- of Gemeenschapsoverheden ingerichte, gesubsidieerde of erkende types of vormen van onderwijs, cursussen, opleidingen of vormingen mogen door de jongere gevolgd worden in het kader van dit type van startbaanovereenkomst. De opleiding moet op jaarbasis gemiddeld minstens 240 uren bedragen.
Bij een startbaanovereenkomst "type twee" moet de werkgever in het bezit zijn van een bewijs dat de jongere daadwerkelijk voor de cursussen, opleiding of vorming ingeschreven is of daadwerkelijk een beroepsopleiding gaat volgen. Dit bewijs kan een inschrijvingsattest, afgeleverd door de verantwoordelijke voor de onderwijs-, opleidings- of vormingsinstelling zijn, of een overeenkomst inzake bedrijfs- of beroepsopleiding, geïssueerd door de bevoegde toezichthoudende overheidsdienst. Op het einde van elk kwartaal moet de jongere aan de werkgever een attest bezorgen dat bewijst dat hij de lessen, cursussen, opleiding of vorming regelmatig volgt.
Mits de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur werd afgesloten, kan de startbaanovereenkomst "type twee" verlengd worden om een jongere die niet geslaagd

is de kans te geven de volledige cyclus van de begonnen opleiding met vrucht te beëindigen.

De startbaanovereenkomst “type twee” eindigt wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt, en ten laatste op het einde van het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt. De startbaanovereenkomst “type twee” wordt automatisch een startbaanovereenkomst “type één” wanneer de opleiding eindigt of wanneer uit het attest blijkt dat de jongere de cursussen, opleiding of vorming niet regelmatig volgt. Dat is het geval als de jongere tijdens een bepaald kwartaal meer dan 20% van het aantal uren dat hij normaliter in de loop van dat kwartaal de cursussen, opleiding of vorming volgt, ongewettigd afwezig is. De omzetting naar een startbaanovereenkomst “type één” geschiedt op de eerste dag van het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de cursussen, opleiding of vorming eindigen of waarin de jongere de cursussen, opleiding of vorming niet regelmatig heeft gevolgd.

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

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

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

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

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

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

6.2.5.3. Modaliteiten: de werkkaart

Een werkgever kan slechts genieten van een doelgroepvermindering jonge werknemer, indien de jongere in dienst genomen wordt tijdens de geldigheidsduur van een werkkaart en indien de werkkaart vermeldt dat de jongere, erg laaggeschoold, laaggeschoold of middengeschoold is (zie 6.2.2.5.).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De Forem en Actiris reiken de werkkaarten voor de jongeren uit aan de inwoners van respectievelijk het Waals Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

In het Vlaams Gewest worden sinds 1-7-2016 geen werkkaarten meer uitgereikt voor jongeren die na die datum in dienst treden.

De RVA blijft bevoegd voor het uitreiken van werkkaarten in de Duitstalige regio tot deze regio beslist om zijn bevoegdheid operationeel uit te oefenen.

6.2.5.4. Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen

Een jonge werknemer komt in aanmerking voor een doelgroepvermindering voor jonge werknemers als hij tegelijkertijd voldoet aan de volgende drie voorwaarden:

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

De werkgever kan van de doelgroepvermindering voor jonge werknemers in een bepaald kwartaal enkel genieten indien hij gedurende dit kwartaal voldoet aan zijn wettelijke verplichting om jongeren in dienst te nemen in een startbaan. Voor provinciale en plaatselijke besturen, houdt dit de verplichting in om jongeren aan te werven met een startbaan ten belope van 1,5% van hun personeelsbestand in het tweede kwartaal van het voorgaande kalenderjaar (zie 2.7.).

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

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

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

In het Vlaamse Gewest werd de federaal ingevoerde doelgroepvermindering voor jonge werknemers op 1-7-2016 afgeschaft en vervangen door de Vlaamse doelgroepvermindering voor laag- en middengeschoolde jonge werknemers.

Een overgangsmaatregel is tot 31-12-2018 voorzien voor de jonge werknemers die uiterlijk op 30-6-2016 in dienst getreden waren en voor wie het bestuur op 30-6-2016 van de (federale ingevoerde) doelgroepvermindering voor jonge werknemers genoot. De werkgever blijft voor hen van de (federale ingevoerde) doelgroepvermindering voor jonge werknemers genieten tot het einde van het kwartaal dat de jongere 26 jaar wordt en uiterlijk tot en met het vierde kwartaal van 2018.

1. Vermindering voor laaggeschoolde jongeren

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

Indien de jongere in dienst genomen werd na 31-12-2012, wordt aan de werkgever een doelgroepvermindering voor jonge werknemers toegekend van:

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

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

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

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

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

De doelgroepvermindering voor jonge werknemers wordt eveneens toegekend voor:

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

- ofwel gehandicapt zijn.

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

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

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

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

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

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

3. Vermindering voor middengeschoolde jongeren

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Activa-start

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

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

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

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

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

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

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

De Forem en Actiris reiken de werkkaarten activa start uit aan respectievelijk de inwoners van het Waalse Gewest en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

In het Vlaamse Gewest worden vanaf 1-7-2016 geen werkkaarten activa start meer uitgereikt.

De RVA blijft bevoegd voor het uitreiken van werkkaarten activa start in de Duitstalige regio tot deze regio beslist om zijn bevoegdheid operationeel uit te oefenen.

6.2.6. Doelgroepvermindering voor jonge werknemers - minderjarigen

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

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

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

In het Vlaamse Gewest is de doelgroepvermindering voor minderjarigen afgeschaft. Een overgangsmaatregel is tot 31-12-2018 voorzien voor de minderjarige die uiterlijk op 30-6-2016 in dienst getreden is en voor wie het bestuur op 30-6-2016 van de (federale ingevoerde) doelgroepvermindering voor minderjarigen genoot. De werkgever blijft van de (federale ingevoerde) doelgroepvermindering voor minderjarigen genieten uiterlijk tot en met het vierde kwartaal van 2018. De jongere die op 1 januari van het jaar waarin hij 19 jaar wordt, in dienst blijft van de werkgever, heeft recht op de Vlaamse doelgroepvermindering voor jonge werknemers als hij voldoet aan alle voorwaarden van deze laatste doelgroepvermindering.

6.2.7. Doelgroepvermindering voor herstructurering

6.2.7.1. Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen

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

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

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

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

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

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

Een werkgever kan de doelgroepvermindering voor herstructureringen slechts genieten indien het

refertekwartaalloon van de in dienst genomen werknemer niet hoger is dan:

- 13.669,09 EUR als de werknemer op het ogenblik van de indienstneming minstens 30 jaar is;
- 7.038,00 EUR als de werknemer op het ogenblik van de indienstneming minder dan 30 jaar is.

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

Vlaams Gewest:

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

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

Aan de werknemersbijdragevermindering 'herstructurering' wijzigt er niets.

6.2.7.2. Verhoogde voordelen voor de opleiders en de begeleiders

6.2.7.3. Formaliteiten

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

De “verminderingkaart herstructurering” die de RVA uitreikt en die recht geeft op een vermindering van persoonlijke socialezekerheidsbijdragen (zie 6.1.2.), geeft slechts recht op een doelgroepvermindering herstructurering tot het Gewest beslist om zijn bevoegdheid operationeel uit te oefenen en zelf de herstructureringskaarten uitreikt.

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

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

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

veranderen.

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

Aan de inwoners van het Waalse Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest reiken de FOREM en Actiris vanaf 1-1-2016 de herstructureringskaart uit. Deze herstructureringskaart is geldig bij elke nieuwe werkgever in België, zolang het bevoegde Gewest de voorwaarden voor de doelgroepvermindering niet wijzigt. Daarentegen geniet een werkgever voor de inwoners van het Waalse Gewest of het Brussels Hoofdstedelijk Gewest niet meer van het recht op de doelgroepvermindering herstructurering op basis van een door de RVA na 31-12-2015 uitgereikte "verminderingkaart herstructurering".

6.2.8. Doelgroepvermindering voor mentors

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

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

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

Een werknemer wordt slechts beschouwd als mentor indien

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

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

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

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

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

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

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

Meer informatie over de modaliteiten waaraan een mentor moet voldoen, vindt U op de website van het Vlaams Departement “Werk en Sociale Economie” of van “Brussel - Economie en Werkgelegenheid”. (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=27326>)

De doelgroepvermindering voor mentoren is afgeschaft voor de werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid van het Waals Gewest (met uitzondering van de Duitstalige Gemeenschap).

6.2.9 Doelgroepvermindering voor de gesubsidieerde contractuelen

6.2.9.1 Betrokken werkgevers

1. De gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen

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

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

2. De gesubsidieerde contractuelen bij de openbare besturen

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

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

6.2.9.2 Betrokken werknemers

1. De gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen

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

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

Deze verruiming is gerealiseerd via de volgende reglementering:

- voor het Vlaamse Gewest: het besluit van de Vlaamse Regering van 27-10-1993 houdende uitvoering van voormeld Koninklijk Besluit nr. 474 van 28-10-1986 tot opzetting van een stelsel van door de Staat gesubsidieerde contractuelen bij sommige plaatselijke besturen;
- voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 5-2-1998 tot bepaling van de verdelingscriteria voor de subsidies toegekend aan lokale besturen die gesubsidieerde contractuelen tewerkstellen;
- voor het Waalse Gewest: het decreet van de Waalse Gewestraad van 25-4-2002 betreffende de tegemoetkomingen ter bevordering van de indienstneming van niet-werkende werkzoekenden door de plaatselijke, gewestelijke en gemeenschapsoverheden, door bepaalde werkgevers in de niet-commerciële sector, het onderwijs en de commerciële sector en het in uitvoering daarvan genomen besluit van de Waalse Regering van 19-12-2002.

2. De gesubsidieerde contractuelen bij de openbare besturen

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

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

Deze verruiming is gerealiseerd via de volgende reglementering:

- voor het Vlaamse Gewest: het besluit van de Vlaamse Regering van 27-10-1993 tot veralgemening van het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen;
- voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28-11-2002 betreffende het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen;
- voor het Waalse Gewest: het decreet van de Waalse Gewestraad van 25-4-2002 betreffende de tegemoetkomingen ter bevordering van de indienstneming van niet-werkende werkzoekenden door de plaatselijke, gewestelijke en gemeenschapsoverheden, door bepaalde werkgevers in de niet-commerciële sector, het onderwijs en de commerciële sector en het in uitvoering daarvan genomen besluit van de Waalse Regering van 19-12-2002.

6.2.9.3 Toegekende voordelen

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

De werkgever geniet voor de gesubsidieerde contractuelen:

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

De doelgroepvermindering wordt door de RSZ slechts toegekend als de juiste verminderingscode gebruikt wordt in de DmfAPPL. Om het voordeel van de doelgroepvermindering voor een gesubsidieerde contractueel te kunnen genieten, moet de verminderingscode 4001 vermeld worden in de socialezekerheidsaangifte (zie 8.8.2).

De verminderingscode 4001 wordt gebruikt voor:

- de gesubsidieerde contractuelen van de plaatselijke besturen van

- o het Vlaamse Gewest die tewerkgesteld zijn in het kader van een project (= niet-contingentgesco's);
- o het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- o het Waals Gewest;

- de gesubsidieerde contractuelen van de openbare besturen.

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

6.2.10.1 De regeling van de vierdagenweek: de werkgevers

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

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

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

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

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

6.2.10.2 De regeling van de vierdagenweek: de werknemers

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

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

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

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

Als zwaar beroep wordt beschouwd:

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

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

Een personeelslid dat zijn prestaties tot 4/5e van de normaal opgelegde voltijdse prestatie vermindert, ontvangt 80 procent van de wedde en een maandelijkse premie van 70,14 EUR. De maandelijkse premie wordt gekoppeld aan de spilindex 138,01. Het geïndexeerde bedrag van de premie is gelijk aan 115,07 EUR.

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

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

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

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

6.2.10.3 Overgangsmaatregelen - de vrijwillige vierdagenweek

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

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

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

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

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

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

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

De doelgroepvermindering wordt door de RSZ slechts toegekend als de juiste verminderingscode gebruikt wordt in de DmfAPPL. Om het voordeel van de doelgroepvermindering voor de vervanger van een werknemer in de vierdagenweek te kunnen genieten, moet de verminderingscode 4100 vermeld worden in de socialezekerheidsaangifte (zie 8.8.2).

6.2.11 Doelgroepvermindering voor kunstenaars

Voor de tewerkstelling van personen die artistieke prestaties leveren en/of artistieke werken produceren, geniet de werkgever van een theoretische forfaitaire doelgroep-vermindering van maximum 726,50 EUR per kwartaal. Onder het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van 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, in de literatuur, het spektakel, het theater en de choreografie.

Een doelgroepvermindering voor kunstenaars wordt toegekend voor

- de kunstenaars die tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst;
- de kunstenaars die zonder een arbeidsovereenkomst een opdracht uitvoeren en op wie het sociaal statuut van toepassing is (zie 3.2.3).

Om recht te hebben op een doelgroepvermindering voor kunstenaars moet het refertekwartaalloon gelijk zijn aan minstens drie maal het gemiddeld minimum maandinkomen (GMMI) van de eerste maand van het kwartaal. Vanaf 1-7-2016 is dit bedrag gelijk aan 4.595,79 EUR (= 3 X 1.531,93 EUR).

De toegestane doelgroepvermindering PG kan voor een kunstenaar in de praktijk nooit hoger zijn dan 517 EUR per kwartaal. De doelgroepvermindering wordt per tewerkstellingslijn afgetopt op basis van de prestatiebreuk en de multiplicatiefactor. Bij onvolledige prestaties stijgt de bijdragevermindering hierdoor sneller als de prestaties verhogen, maar slechts tot het bedrag van de toegestane doelgroepvermindering.

6.2.12 Doelgroepvermindering voor onthaalouders

Een bestuur dat als erkende dienst voor opvanggezinnen een onthaalouder zonder een arbeidsovereenkomst (zie 3.2.2) tewerkstelt voor de dagopvang van kinderen, geniet een forfaitaire doelgroepvermindering voor onthaalouders van maximum 770 EUR per kwartaal.

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

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

6.2.13.1 Algemeenheden

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

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

6.2.13.2 Betrokken werkgevers

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

6.2.13.3 Betrokken werknemers

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

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

Zijn uitgesloten:

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

6.2.13.4 Vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen

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

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

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

De doelgroepvermindering wordt door de RSZ slechts toegekend als de juiste verminderingscode gebruikt wordt in de DmfAPPL. Om het voordeel van de doelgroepvermindering voor een werknemer, tewerkgesteld in het kader van artikel 60, § 7, van de OCMW-wet van 8-7-1976, te kunnen genieten, moet de verminderingscode 4500 vermeld worden in de socialezekerheidsaangifte (zie 8.8.2).

Vlaams Gewest:

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

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

6.2.13.5 Besteding van de vrijgekomen bedragen

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

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

o bij voorrang:

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

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

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

6.2.13.6 De derden-gebruikers

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

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

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

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

6.2.13.7 Toekenningsvoorwaarden

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

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

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

6.2.14 Vlaamse doelgroepvermindering voor laag- en middengeschoolde jonge werknemers

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

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

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

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

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

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

Een jongere is middengeschoold als hij hoogstens een diploma van secundair onderwijs of een studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het secundair onderwijs, of een gelijkwaardig diploma of getuigschrift heeft. Wanneer de jongere in het kwartaal van de indiensttreding of in het daaropvolgende kwartaal een diploma Hoger Onderwijs behaalt, komt hij niet in aanmerking.

De werkgever kan de Vlaamse doelgroepvermindering voor jonge werknemers slechts genieten als

de jongere vóór de indiensttreding zijn scholingsgraad geregistreerd heeft in het elektronisch dossier “Mijn Loopbaan” (portfolio) bij de VDAB. Wanneer de jongere zijn elektronisch dossier aanmaakt na het kwartaal van de indiensttreding wordt de duur van de doelgroepvermindering verminderd met de periode vanaf de dag van de indienstneming tot de laatste dag van het kwartaal, voorafgaand aan het kwartaal van de aanmaak van het dossier.

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

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

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

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

- de leerlingen die voldoen aan de voorwaarden van alternerend leren (zie 3.3.7)
- de jongeren in het deeltijds beroepsonderwijs (DBSO), tewerkgesteld met een deeltijdse arbeidsovereenkomst in het niet-duale leren.

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

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

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

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

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

6.3. Andere verminderingen van patronale socialezekerheidsbijdragen

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

6.3.1.1 Toepassingsgebied: de werkgevers

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

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

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

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

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

6.3.1.2 Toepassingsgebied: de vastbenoemde personeelsleden

Een vastbenoemde heeft het recht om halftijds te werken vanaf 55 jaar tot aan de datum van de al of niet vervroegde opruststelling.

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

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

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

Als zwaar beroep wordt beschouwd:

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

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

6.3.1.3 Toegekende voordelen

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

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

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

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

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

6.3.1.4 Overgangsmaatregelen

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

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

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

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

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

6.3.2.1. Algemeenheden

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

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

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

6.3.2.2. Betrokken werkgevers

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

6.3.2.3. Betrokken werknemers

De beroepsziektenregeling van de overheidssector is van toepassing op

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

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

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

Bij een tijdelijke arbeidsongeschiktheid heeft

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

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

Bij een blijvende arbeidsongeschiktheid wordt een rente vastgesteld op grond van de jaarlijkse bezoldiging waarop het slachtoffer recht heeft op het tijdstip dat de beroepsziekte vastgesteld is. Het bestuur kan de aan het personeelslid uitbetaalde rente jaarlijks terugvorderen van het [FEDRIS](#).

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

Het bestuur kan ook deze vergoedingen terugvorderen van het [FEDRIS](#) ten belope van 90% van het gemiddeld dagloon van het personeelslid.

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

6.3.2.5. Verschuldigde socialezekerheidsbijdragen

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

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

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

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

6.3.2.6. De verwijdering van een zwangere werkneemster

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

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

6.4. Tewerkstellingsmaatregelen met premiebetaling (federale overheid)

6.4.1. Het interdepartementaal begrotingsfonds (IBF)

6.4.1.1. Betrokken werkgevers

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

6.4.1.2. Betrokken werknemers

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

De IBF-arbeidsplaatsen staan open voor:

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

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

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

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

- de periodes tijdens welke de werkzoekende het leefloon of financiële sociale bijstand,

genoot;

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

6.4.1.3. Premiebedrag

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

6.4.1.4. Onderwerping aan de socialezekerheidsbijdragen

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

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

6.4.2. De veiligheidscontracten

De bevoegdheid in verband met de veiligheidscontracten werd overgedragen van de DIBISS naar de FOD Binnenlandse Zaken en werd niet overgenomen door de RSZ op 01/01/2017.

6.4.3. De Sociale Maribel

6.4.3.1. Algemeenheden

Bij het Koninklijk Besluit van 18-7-2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector en het raamakkoord van 16-12-2003 betreffende

maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling in de non-profit is een regeling ingesteld, de zogenaamde “Sociale Maribel”, die als doelstelling heeft de werkgevers die behoren tot de non-profit sector financiële middelen ter beschikking te stellen met het oog op de creatie van bijkomende tewerkstelling.

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

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

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

6.4.3.2. Betrokken werkgevers

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

NACE-codes	Descriptie
55202	vakantieparken
79901	toeristische informatiediensten
84115	openbare centra voor maatschappelijk welzijn (o.c.m.w.)
85207	alfabetiseringsprogramma's ten behoeve van volwassenen
85520	cultureel onderwijs
85591	onderwijs voor sociale promotie
85592	Beroepsopleiding
85601	activiteiten van centra voor leerlingenbegeleiding (c.l.b.)
86101	algemene ziekenhuizen, m.u.v. geriatrische en gespecialiseerde ziekenhuizen
86102	geriatrische ziekenhuizen
86103	gespecialiseerde ziekenhuizen
86104	psychiatrische ziekenhuizen
86109	overige hospitalisatiediensten
86210	Huisartspraktijken
86220	praktijken van specialisten
86230	Tandartspraktijken
86902	activiteiten van bloedtransfusiecentra en bloed- en organenbanken
86903	Ziekenvervoer
86904	activiteiten op het vlak van geestelijke gezondheidszorg, m.u.v. psychiatrische ziekenhuizen en verzorgingstehuizen
86905	ambulante revalidatieactiviteiten
86906	verpleegkundige activiteiten

86907	activiteiten van vroedvrouwen
86909	overige menselijke gezondheidszorg, n.e.g.
87101	rust- en verzorgingstehuizen (r.v.t.)
87109	overige verpleeginstellingen met huisvesting
87201	instellingen met huisvesting voor minderjarigen met een mentale handicap
87202	instellingen met huisvesting voor volwassenen met een mentale handicap
87203	instellingen met huisvesting voor personen met psychiatrische problemen
87204	instellingen met huisvesting met drugs- en alcoholverslaafden
87205	activiteiten van beschut wonen voor personen met psychiatrische problemen
87209	andere instellingen met huisvesting voor personen met een mentale handicap of psychiatrische problemen en voor drugs- en alcoholverslaafden
87301	rusthuizen voor ouderen (r.o.b.)
87302	serviceflats voor ouderen
87303	instellingen met huisvesting voor minderjarigen met een lichamelijke handicap
87304	instellingen met huisvesting voor volwassenen met een lichamelijke handicap
87309	instellingen met huisvesting voor ouderen en voor personen met een lichamelijke handicap, n.e.g.
87901	integrale jeugdhulp met huisvesting
87902	algemeen welzijnswerk met huisvesting
87909	overige maatschappelijke dienstverlening met huisvesting, n.e.g.
88101	activiteiten van gezins- en bejaardenzorg aan huis, m.u.v. (thuis)verpleging
88102	activiteiten van dag- en dienstencentra voor ouderen
88103	activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
88104	activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening

88109	overige maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting voor ouderen en lichamelijk gehandicapten
88911	kinderdagverblijven en crèches
88912	kinderopvang voor onthaalmoeders
88919	overige kinderopvang
88991	activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
88992	activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
88993	ambulante hulpverlening aan drugs- en alcoholverslaafden
88994	integrale jeugdhulp zonder huisvesting
88995	beschutte en sociale werkplaatsen en buurt- en nabijheidsdiensten
88996	algemeen welzijnswerk zonder huisvesting
88999	andere vormen van maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting, n.e.g.
90012	beoefening van uitvoerende kunsten door artistieke ensembles
90021	promotie en organisatie van uitvoerende kunsevenementen
90029	overige ondersteunende activiteiten voor de uitvoerende kunsten
90031	scheppende kunsten, m.u.v. ondersteunende diensten
90032	ondersteunende activiteiten voor scheppende kunsten
90041	exploitatie van schouwburgen, concertzalen en dergelijke
90042	exploitatie van culturele centra en multifunctionele zaken ten behoeve van culturele activiteiten
91011	bibliotheken, mediatheken en ludotheken
91012	openbare archieven
91020	Musea
91030	exploitatie van monumenten en dergelijke toeristenattracties

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

6.4.3.3. Betrokken werknemers en bedrag van het forfait Sociale Maribel

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

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

De vermindering Sociale Maribel bedraagt 442,83 EUR per werknemer en per kwartaal.

Evenwel wordt de vermindering Sociale Maribel voor een gesubsidieerde contractueel beperkt tot 5,67% van het brutoloon als de verschuldigde werkgeversbijdragen kleiner zijn dan 442,83 EUR per werknemer en per kwartaal.

De vermindering Sociale Maribel wordt verhoogd tot 462,57 EUR vanaf 1-1-2018, tot 478,57 EUR op 1-1-2019 en tot 498,31 EUR vanaf 1-1-2020.

6.4.3.4. Bedrag van de financiële tussenkomst

1. Op het niveau van de werknemer

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

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

Indien de werkgever voor de werknemer een vermindering van patronale bijdragen, andere dan de vermindering Sociale Maribel, of een andere tussenkomst in de loonkost geniet, wordt deze in mindering gebracht van de financiële tussenkomst. Elke doelgroepvermindering of werkuitkering wordt automatisch in mindering gebracht van de loonkost die via de Sociale Maribel gefinancierd wordt. Elke andere tussenkomst in de loonkost (bijvoorbeeld premies) moet door de werkgever gemeld worden aan de RSZ en wordt eveneens in mindering gebracht van de financiële tussenkomst.

Overeenkomstig het raamakkoord van 16-12-2003 is het bedrag van de financiële tussenkomst voor de besturen, andere dan ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen, vastgesteld op maximum 30.306,52 EUR per jaar (= 7.576,63 EUR per kwartaal) voor een voltijds contractueel werknemer en op maximum 35.065,96 EUR (= 8.766,49 EUR per kwartaal) voor een voltijds statutair werknemer.

In de sector van de ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingsinstellingen is het bedrag van de financiële tussenkomst vastgelegd op maximum 34.665,96 EUR per jaar (= 8.666,49 EUR per kwartaal) voor een voltijds tewerkgestelde werknemer. Voor een logistiek assistent is het bedrag vastgesteld op maximum 31.019,80 EUR per jaar (= 7.754,95 EUR per kwartaal).

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

Indien de totale brutoloonkost kleiner is dan het maximumbedrag, is het bedrag van de financiële tussenkomst waarop de werkgever recht heeft, gelijk aan de reële brutoloonkost.

2. Op het niveau van de werkgever

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

6.4.3.5. Procedure en te realiseren bijkomende tewerkstelling

1. Aanvraag voor financiële tussenkomst

Een aanvraag voor financiële tussenkomst kan slecht ingediend worden als er bijkomende middelen

beschikbaar zijn. Het Fonds Sociale Maribel maakt dit kenbaar via [Tussentijdse instructie](#) aan de werkgevers.

De werkgever die aanspraak wil maken op de financiële tussenkomst in het kader van de Sociale Maribel, moet de procedure zoals beschreven in de [administratieve instructies](#) volgen en een aanvraag indienen door middel van een aanvraagformulier dat [gepubliceerd wordt op de portaal van de sociale zekerheid](#).

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

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

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

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

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

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

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

Het bedrag van de loonkost is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen. Het geïndexeerd bedrag bedraagt [82.354,17](#) EUR voor het jaar 2017.

Indien de jaarlijkse loonkost van de aangeworven werknemer meer dan [82.354,17](#) EUR beloopt, vordert het Fonds Sociale Maribel de tegemoetkoming terug die aangewend werden voor de financiering van de tewerkstelling van de betrokken werknemer.

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

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

1. Het bestuur moet bij de aanvraag voor een financiële tussenkomst van het Fonds de cofinanciering aan de RSZ melden en bovendien duidelijk maken dat de loonkost van de werknemer bij voltijdse tewerkstelling op geen enkel moment in zijn loopbaan hoger zal zijn dan [82.354,17](#) EUR.
2. Het bestuur moet, zodra mogelijk, de naam, voornaam en het rijksregisternummer van de

werknemer voor wie de toelating tot cofinanciering aangevraagd wordt, mededelen aan de RSZ.

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

3. In dienst te nemen werknemers

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

De taak van de in dienst genomen werknemers is:

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

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

In de sector ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen moet 80,57 EUR van de “theoretische” vermindering per werknemer en per kwartaal worden besteed aan de indienstneming van logistiek assistenten. De werkgevers kunnen met het saldo werknemers in andere functies in dienst nemen.

4. De verbintenis tot het creëren van bijkomende tewerkstelling

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

Het arbeidsvolume van een werknemer wordt door de RSZ berekend op basis van de werkelijke arbeidsdagen en -uren en de gelijkgestelde afwezigheidsdagen en -uren (al dan niet bezoldigd door de werkgever). De niet gelijkgestelde arbeidsdagen en -uren worden niet meegeteld in de berekening van het arbeidsvolume.

Op kwartaalbasis wordt het arbeidsvolume berekend volgens een formule met:

- in de teller: de in de socialezekerheidsaangifte vermelde prestaties, uitgedrukt in uren, met uitzondering van de niet gelijkgestelde arbeidsdagen -en uren (= alle prestatiecodes in de DmfAPPL-aangifte, behalve de codes 30,31,32,71 en 75);
- in de noemer: het aantal uren per week van de maatpersoon vermenigvuldigd met 13.

De toename van het arbeidsvolume wordt gemeten door het arbeidsvolume van het jaar (n), zijnde het jaar van de laatste toekenning, te vergelijken met het gemiddelde van de arbeidsvolumes van de jaren (n – 3) en (n – 2), zijnde het derde jaar en het tweede jaar voorafgaand aan het jaar van de laatste toekenning. Als jaar van de laatste toekenning wordt beschouwd het jaar waarin het Fonds Sociale Maribel voor de laatste maal arbeidsplaatsen heeft toegekend aan de werkgever.

De controle van het totale arbeidsvolume geschiedt uitsluitend op basis van de NACE-codes die onder het toepassingsgebied van de Sociale Maribel vallen. Om een correcte vergelijking te kunnen

maken dienen de werknemers zowel in de referentieperiode als in de te beoordelen kwartalen op dezelfde manier aangegeven te worden in de DmfAPPL.

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

Voorbeeld één:

In 2016 worden aan een werkgever nieuwe arbeidsplaatsen Sociale Maribel toegekend. In 2017 worden er geen nieuwe arbeidsplaatsen toegekend.

De toename van het arbeidsvolume in het jaar 2016 wordt bepaald door het arbeidsvolume van 2016 (= n) te vergelijken met het gemiddelde van het arbeidsvolume van 2013 (= n-3) en 2014 (= n-2).

De toename van het arbeidsvolume in het jaar 2017 wordt bepaald door het arbeidsvolume van 2016 (= n of het jaar van de laatste toekenning) te vergelijken met het gemiddelde van het arbeidsvolume van 2013 (= n-3) en 2014 (= n-2).

Voorbeeld twee:

In 2014 werden aan een werkgever voor het laatst nieuwe arbeidsplaatsen Sociale Maribel toegekend. In 2015, 2016 en 2017 worden er geen nieuwe arbeidsplaatsen Sociale Maribel toegekend.

De toename van het arbeidsvolume wordt zowel in het jaar 2016 als in het jaar 2017 bepaald door het arbeidsvolume van 2014 (= n of het jaar van de laatste toekenning) te vergelijken met het gemiddelde van het arbeidsvolume van 2011 (= n-3) en 2012 (= n-2).

5. Voorafgaande aanvraag tot afwijking op de tewerkstellingsverbintenis

Indien een werkgever zich genoodzaakt ziet om het arbeidsvolume te verminderen, moet hij hierover vooraf melding maken aan het Fonds Sociale Maribel om verder te kunnen genieten van de financiële tussenkomsten. De werkgever dient hiervoor het formulier aanvraag tot afwijking te gebruiken. De aanvraag dient tevens het advies van de representatieve vakorganisaties te bevatten.

Het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel neemt op basis van de vastgelegde objectieve criteria een gemotiveerde beslissing over de aanvraag tot vermindering van het arbeidsvolume en bepaalt de modaliteiten van de eventuele vermindering of beëindiging van de aan de werkgever toegekende financiële tegemoetkomingen. Het Fonds deelt zijn beslissing mee aan de werkgever.

6. Rechtvaardiging van de niet gerealiseerde tewerkstellingsverbintenis

Als voor een werkgever geen aanvraag tot afwijking goedgekeurd werd en de

tewerkstellingsverbintenis voor een bepaald jaar niet gerealiseerd werd, dan vraagt de RSZ aan de werkgever om het verschil in arbeidsvolume te rechtvaardigen. Het bestuur moet binnen de maand nadat de vraag gesteld werd, zijn rechtvaardiging doorsturen naar de RSZ.

Het Beheerscomité spreekt zich uit over de rechtvaardiging. Het bestuur dat geen tijdige rechtvaardiging indient of wiens rechtvaardiging niet goedgekeurd wordt, moet het gedeelte van de tussenkomst dat overeenstemt met de niet gerealiseerde tewerkstellingsverbintenis, terugstorten aan het Fonds Sociale Maribel.

6.4.3.6. Modaliteiten

1. Betaling van de financiële tussenkomsten

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

2. Intrekking of wijziging

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

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

3. Terugvorderingen

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

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

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

Worden binnen het Terugvorderingsfonds onder verschillende rubrieken geboekt:

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

4. Syndicale informatie

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

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

6.4.3.7. Het opleidingsproject tot verpleegkundigen

De bevoegde Minister kan een deel van de middelen van de Sociale Maribel toewijzen aan het project “vorming 600 - openbare sector”. Dit project biedt aan de werknemers uit de federale gezondheidssectoren de mogelijkheid om, met behoud van loon, een opleiding tot bachelor in de verpleegkunde (A1) gedurende maximum vier schooljaren of gegradueerde verpleegkundige (A2) gedurende maximum drie schooljaren te volgen. Om de opleiding te kunnen volgen moet de werknemer aan de volgende toelatingsvoorwaarden voldoen:

- tewerkgesteld zijn in een openbare instelling behorend tot de federale gezondheidssectoren: ziekenhuis, psychiatrisch verzorgingstehuis, initiatief van beschut wonen, dienst voor thuisverpleging, rustoord voor bejaarden, rust- en verzorgingstehuis, dagverzorgingscentrum, wijkgezondheidscentrum of revalidatiecentrum;
- minstens halftijds tewerkgesteld zijn als contractueel of statutair personeelslid met de garantie van de werkgever dat de werknemer na zijn selectie voor de opleiding in dienst gehouden wordt gedurende de duur van de opleiding;
- minstens drie jaar ervaring hebben in één of meerdere private of openbare instellingen behorend tot de federale gezondheidssectoren;
- bij de aanvang van de opleiding nog een voorziene loopbaan hebben van 5 jaar per studiejaar;
- niet in het bezit zijn van een brevet, een graduaat of een diploma van bachelor in de verpleegkunde;
- voldoen aan de toelatingsvoorwaarden van het onderwijs dat de werknemer wenst te volgen;
- zich ertoe verbinden om na het slagen van de opleiding minstens vijf jaar te werken als (voltijdse of deeltijdse) verpleegkundige in de sector.

Nieuwe selecties in het kader van het “project “vorming 600 – openbare sector” worden door de RSZ aan de werkgevers van de federale gezondheidssectoren met een [Tussentijdse instructie](#) ter kennis gebracht. Een werknemer die voldoet aan de toelatingsvoorwaarden, kan zich kandidaat stellen door een inschrijvingsformulier samen met het werkgeversattest, het schoolattest en het attest van medische geschiktheid over te maken aan de RSZ. Vervolgens selecteert het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector op basis van objectieve criteria de kandidaten en brengt de werknemer en de werkgever schriftelijk op de hoogte van de beslissing en het reglement. De toelating tot de opleiding is slechts definitief als zowel de werknemer als de werkgever het reglement voor akkoord ondertekend teruggestuurd hebben aan de RSZ en de werknemer

deelgenomen heeft aan één van de verplichte informatiesessies.

Tijdens de duur van de opleiding moet de werkgever de loonkost van de werknemer die de opleiding volgt, ten laste nemen, maar hij kan een vervanger in dienst nemen. Het Fonds Sociale Maribel financiert de tewerkstelling van de vervanger ten bedrage van maximaal 35.065,96 EUR per voltijds tewerkgestelde werknemer.

6.4.3.8. Cumulaties van doelgroepverminderingen

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

Evenwel kan de vermindering Sociale Maribel niet gecumuleerd worden met de doelgroepvermindering voor

- de gesubsidieerde contractuelen van de openbare besturen;
- de werknemers ter vervanging van de werknemers die gekozen hebben voor de (vrijwillige) vierdagenweek;
- de werknemers, tewerkgesteld op basis van artikel 60, § 7 van de OCMW-wet;

De vermindering Sociale Maribel kan wel 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.

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.