

STIMULANSEN VOOR DE TEWERKSTELLING

(Bijgewerkt tot 15 mei 2011)

Bij aanwerving van welbepaalde werknemers, kan de werkgever een aanzienlijke vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen¹ genieten.

Momenteel kennen we twee soorten bijdrageverminderingen:

- een **structurele RSZ-vermindering** van € 400,00 per kwartaal die geldt voor alle werknemers waarvoor volledige RSZ-bijdragen verschuldigd zijn, verhoogd met een supplement voor 2 categorieën: voor werknemers met een laag loon (d.w.z. indien het voltijds refertekwaartaalloon minder bedraagt dan € 6.030,00) en voor werknemers met een hoog loon (d.w.z. indien het voltijds refertekwaartaalloon meer bedraagt dan € 12.000,00 per kwartaal). Voor Sociale Maribel-werkgevers en beschutte werkplaatsen geldt een andere berekeningswijze;
- te cumuleren met **maximum 1 van de volgende doelgroepvermindering**, zijnde de vermindering voor oudere werknemers, de vermindering voor langdurig werkzoekenden, de vermindering voor eerste aanwervingen, de vermindering voor jonge werknemers, de vermindering voor collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek, de vermindering voor werknemers ontslagen wegens herstructurering en de vermindering voor mentors. In dit verband gelden er 7 mogelijke basisbedragen: € 1.000,00 (G1) of € 400,00 (G2) of € 300,00 (G3) of € 600,00 (G4) of € 750,00 (G5) of 1.150,00 (G6) of de verschuldigde werkgeversbijdragen van de regelingen waarop de geharmoniseerde vermindering betrekking heeft (G7).

Het totale verminderingsbedrag aan structurele vermindering en doelgroepvermindering wordt steeds beperkt tot 32,25% (basis werkgeversbijdragen).

In het kader van het vorige Interprofessioneel Akkoord (IPA) 2009-2010 hadden de sociale partners een voorstel uitgewerkt tot verdere **vereenvoudiging en versterking** van deze stimulansen.

Een **aantal doelgroepverminderingen** zouden worden **opgeheven of ingeperkt vanaf 2012**. Het budget dat aldus vrijkomt zou gebruikt worden voor de versterking van de structurele RSZ-vermindering van werknemers met een laag loon en voor de activering van de werkloosheidsuitkeringen (zie o.a. het WIN-WIN-Activaplan).

Doordat we momenteel nog steeds een **regering in lopende zaken** hebben, zijn de geplande hervormingen nog niet kunnen omgezet worden in wetswijzigingen.

Wij houden u zeker op de hoogte i.v.m. de verdere ontwikkeling van deze tewerkstellingsstimulansen, via onze **elektronische nieuwsberichten**, of neem regelmatig een kijkje op onze **website www.sodiwe.be**.

¹ Naast de vermindering van sociale zekerheidsbijdragen, kunnen werkgevers onder bepaalde voorwaarden tevens genieten van een "structurele lastenverlaging" d.w.z. dat 1% van de ingehouden bedrijfsvoorheffing niet hoeft doorgestort te worden (percentage geldig vanaf 1 januari 2010). Voor Sociale Maribelwerkgevers geldt dat zij 0,75% hiervan moeten doorstorten aan de fiscus, ter financiering van de Sociale Maribel-fondsen.

A.4.1. Doelgroepvermindering voor OUDERE WERKNEMERS

Doelgroepvermindering voor oudere werknemers vanaf 57 jaar

De werknemers voor wie de werkgever (*behalve de Sociale Maribel-werkgever en beschutte werkplaatsen*) sociale zekerheidsbijdragen betaalt voor alle takken van de sociale zekerheid en die op de laatste dag van het kwartaal ten minste 57 jaar zijn (zonder dat ze in dienst hoeven te zijn op de laatste dag van het kwartaal), geven recht op een forfaitaire doelgroepvermindering voor oudere werknemers van € 400,00 per kwartaal, op voorwaarde dat hun bruto referteloan (d.w.z. het loon dat ze zouden verdienen bij een volledige en voltijdse tewerkstelling in dat kwartaal) gelijk of hoger is dan € 12.000,00 per kwartaal..

Doelgroepvermindering voor oudere werknemers vanaf 50 jaar

Werkgevers van de privé-profitsector (*d.w.z. enkel de privésector met uitzondering van de Sociale Maribel-werkgevers en de beschutte werkplaatsen*) kunnen, sinds 1 april 2007, genieten van een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de tewerkstelling van werknemers vanaf 50 jaar. Deze vermindering zal van toepassing zijn op alle werknemers die op de laatste dag van het betrokken kwartaal ten minste 50 jaar oud zijn op voorwaarde dat hun bruto referteloan (d.w.z. het loon dat ze zouden verdienen bij een volledige en voltijdse tewerkstelling in dat kwartaal) lager is dan € 12.000,00 per kwartaal. Er gelden geen andere formaliteiten. Voor de berekening van de vermindering wordt uitgegaan van een forfaitair basisbedrag dat gelijk is aan € 400,00. De vermindering wordt toegekend pro rata de leeftijd van de werknemer: hoe ouder de werknemer is, hoe hoger het verminderingsbedrag zal zijn dat kan worden toegekend. Het bedrag van deze RSZ bijdragevermindering wordt bepaald door de volgende formule:

$$\text{(leeftijd - 49) x (€ 400,00 x 12,5\%)} \text{ en maximaal € 400,00}$$

In geval van een onvolledige of deeltijdse tewerkstelling wordt het bedrag geproratiseerd in functie van de tewerkstellingsbreuk. Hierna volgt een overzicht van de maximale verminderingsbedragen per leeftijd:

50 jaar	51 jaar	52 jaar	53 jaar	54 jaar	55 jaar	56 jaar	57 jaar
€ 50,00	€ 100,00	€ 150,00	€ 200,00	€ 250,00	€ 300,00	€ 350,00	€ 400,00

De vermindering zal cumuleerbaar zijn met de bestaande doelgroepvermindering van € 400,00 voor oudere werknemers vanaf 57 jaar. Bij cumulatie ziet de totale vermindering er als volgt uit:

57 jaar	58 jaar	59 jaar	60 jaar	61 jaar	62 jaar	63 jaar	64 jaar	65 jaar
€ 400,00	€ 450,00	€ 500,00	€ 550,00	€ 600,00	€ 650,00	€ 700,00	€ 750,00	€ 800,00

Wanneer een werknemer van 57 jaar of ouder niet voldoet aan de loonvoorwaarde (referteloan is lager dan € 12.000,00 per kwartaal) dan behoudt de werkgever wel het recht op de bestaande doelgroepvermindering van € 400,00 voor ouderen, zolang de werknemer in dienst is.

A.4.2. Doelgroepvermindering voor LANGDURIG WERKZOEKENDEN

Deze doelgroepvermindering omvat 3 soorten RSZ-verminderingen: *het "Plan Activa" (=de algemene categorie), de doorstromingsprogramma's en de sociale inschakelingsprojecten*. Het gaat telkens om systemen waarbij, naast een vermindering van de bijdragen, ook voorzien is in een activering van een uitkering (d.w.z. dat de RVA een tussenkomst voorziet in het door de werkgever te betalen nettoloan).

Hierna bespreken we het **WIN-WIN Activaplan**. Deze tijdelijke werkgelegenheidsmaatregel geldt voor alle werkgevers uit de privésector, met uitzondering van de dienstenchequebedrijven. Ze is van toepassing voor werknemers aangeworven **vanaf 01/01/2010**. Een werkkaart is altijd vereist en

moet binnen de 30 dagen vanaf de indienstneming worden aangevraagd bij de RVA. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de voorwaarden die moeten vervuld zijn op het ogenblik van de aanwerving en dit voor de aanwervingen vanaf 1 januari 2011.

1. WERKZOEKENDEN JONGER DAN 25 JAAR			
Studieniveau en uitkeringsgerechtigde werkloosheid (UVW²)	Vereiste periode van inschrijving als niet werkend werkzoekende	Bedrag³ en periode RSZ-vermindering	Werkuitkering⁴ per maand (bedrag en duur)
Wel UVW, doch geen specifieke studie- of diploma-voorwaarden	12 maanden gedurende afgelopen 18 maanden + lopende maand	€ 1000: kw aanwerving + 4 volgende	€ 500 maand aanwerving + 15 m.
Niet UVW, doch geen specifieke studie- of diploma-voorwaarden			€ 0
2. WERKZOEKENDEN JONGER DAN 26 JAAR			
Studieniveau en uitkeringsgerechtigde werkloosheid (UVW)	Vereiste periode van inschrijving als niet werkend werkzoekende	Bedrag⁴ en periode RSZ-vermindering	Werkuitkering⁴ per maand (bedrag en duur)
Geen diploma HSO ⁴ (al of niet UVW)	60 maanden gedurende afgelopen 90 maanden + lopende maand	€ 1000: kw aanwerving + 8 volgende € 400: 12 volgende kwartalen	€ 1100 maand aanwerving + 11 m.
Hoogstens diploma HSO (al of niet UVW)			€ 1000 maand aanwerving + 11 m.
> HSO ⁵ of dagonderwijs (niet UVW)			€ 0
> HSO of dagonderwijs (UVW)			€ 500 maand aanwerving + 29 m.
Geen diploma HSO (al of niet UVW)	36 maanden gedurende afgelopen 54 maanden + lopende maand	€ 1000: kw aanwerving + 8 volgende € 400: 4 volgende kwartalen	€ 1100 maand aanwerving + 11 m.
Hoogstens diploma HSO (al of niet UVW)			€ 1000 maand aanwerving + 11 m.
> HSO of dagonderwijs (niet UVW)			€ 0
> HSO of dagonderwijs (UVW)			€ 500 maand aanwerving + 23 m.
Geen diploma HSO (al of niet UVW)	24 maanden gedurende afgelopen 36 maanden + lopende maand	€ 1000: kw aanwerving + 8 volgende	€ 1100 maand aanwerving + 11 m.
Hoogstens diploma HSO (al of niet UVW)			€ 1000 maand aanwerving + 11 m.

² Uitkeringsgerechtigd en volledig werkloos.

³ Bedrag geldig bij voltijdse tewerkstelling gedurende volledig kwartaal. Dit bedrag wordt geproratiseerd bij deeltijdse of onvolledige tewerkstelling.

⁴ HSO = in bezit van een diploma van het hoger secundair onderwijs. Het voordeel kan niet toegekend worden aan de persoon die nog leerplichtig is of dagonderwijs volgt.

⁵ > HSO: betrokkene heeft een diploma van het hoger onderwijs.

> HSO of dagonderwijs (niet UVW)			€ 0
> HSO of dagonderwijs (UVW)			€ 500 maand aanwerving + 15 m.
Geen diploma HSO (al of niet UVW)	12 maanden gedurende afgelopen 18 maanden + lopende maand	€ 1000: kw aanwerving + 4 volgende	€ 1100 maand aanwerving + 11 m.
Hoogstens diploma HSO (al of niet UVW)			€ 1000 maand aanwerving + 11 m.
> HSO of dagonderwijs (niet UVW)			€ 0
> HSO of dagonderwijs (UVW)			€500 maand aanwerving + 15 m.
Geen diploma HSO (al of niet UVW)			6 maanden gedurende afgelopen 9 maanden + lopende maand
Hoogstens diploma HSO (al of niet UVW)	€ 1000 maand aanwerving + 11 m.		
> HSO of leerplichtig of dagonderwijs	€ 0		
Geen diploma HSO (al of niet UVW)	3 maanden gedurende afgelopen 4 maanden + lopende maand	€ 0	€ 1100 maand aanwerving + 11 m.
> HSO of leerplichtig of dagonderwijs			€ 0
3. WERKZOEKENDE VAN MINSTENS 26 JAAR MAAR JONGER DAN 45 JAAR			
Uitkeringsgerechtigde werkloosheid (UVW)⁶	Vereiste periode van inschrijving als niet werkend werkzoekende	Bedrag⁴ en periode RSZ-vermindering	Werkuitkering⁴ per maand (bedrag en duur)
Niet UVW	60 maanden gedurende afgelopen 90 maanden + lopende maand	€ 1000: kw aanwerving + 8 volgende € 400: 12 volgende kwartalen	€ 0
Wel UVW			€ 500 maand aanwerving + 29 m.
Niet UVW	36 maanden gedurende afgelopen 54 maanden + lopende maand	€ 1000: kw aanwerving + 8 volgende € 400: 4 volgende kwartalen	€ 0
Wel UVW			€ 500 maand aanwerving + 23 m.
Niet UVW	24 maanden gedurende afgelopen 36 maanden + lopende maand	€ 1000: kw aanwerving + 8 volgende	€ 0
Wel UVW			€ 500 maand aanwerving + 15 m.
Niet UVW	12 maanden gedurende afgelopen 18 maanden +	€ 1000: kw aanwerving + 4 volgende	€ 0
Wel UVW			€ 750 maand aanwerving + 11 m.

⁶ Geen specifieke studie- of diplomavorwaarden.

	lopende maand NIET 24 maanden gedurende afgelopen 36 maanden + lopende maand		
4. WERKZOEKENDEN VAN MINSTENS 45 JAAR MAAR JONGER DAN 50 JAAR			
Uitkeringsgerecht. werkloosheid¹⁰	Periode werkzoekend	Bedrag⁴ en periode RSZ-vermindering	Werkuitkering⁴
Niet UVW	24 maanden gedurende afgelopen 36 maanden + lopende maand	€ 1000: kw aanwerving + 20 volgende	€ 0
Wel UVW			€ 500 maand aanwerving + 29 m.
Niet UVW	18 maanden gedurende afgelopen 27 maanden + lopende maand NIET 24 maanden gedurende afgelopen 36 maanden + lopende maand	€ 1000: kw aanwerving + 20 volgende	€ 0
Wel UVW			€ 500 maand aanwerving + 29 volgende m.
Niet UVW	12 maanden gedurende afgelopen 18 maanden + lopende maand NIET 24 maanden gedurende afgelopen 36 maanden + lopende maand	€ 1000: kw aanwerving + 20 volgende	€ 0
Wel UVW			€ 750 maand aanwerving + 11 m.
Al of niet UVW	6 maanden gedurende afgelopen 9 maanden + lopende maand	€ 1000: kw aanwerving + 4 volgende € 400: 16 volgende kwartalen	€ 0
5. WERKZOEKENDEN VAN MINSTENS 50 JAAR EN OUDER			
Uitkeringsgerecht. werkloosheid¹⁰	Periode werkzoekend	Bedrag⁴ en periode RSZ-vermindering	Werkuitkering⁴
Niet UVW	18 maanden gedurende afgelopen 27 maanden + lopende maand	€ 1000: kw aanwerving + 20 volgende	€ 0
Wel UVW			€ 1000 maand aanwerving + 11 m.
Niet UVW	12 maanden gedurende afgelopen 18 maanden + lopende maand	€ 1000: kw aanwerving + 20 volgende	€ 0
Wel UVW			€ 1000 maand aanwerving + 11 m.
Niet UVW	6 maanden gedurende afgelopen 9 maanden + lopende maand	€ 1000: kw aanwerving + 4 volgende € 400: 16 volgende kwartalen	€ 0
Wel UVW			€ 1000 maand aanwerving + 11 m.

A.4.3. Doelgroepvermindering voor EERSTE AANWERVINGEN

Om voor deze doelgroepvermindering in aanmerking te komen mag de werkgever geen werknemers meer in dienst gehad hebben sedert ten minste 4 opeenvolgende kwartalen die het kwartaal van indienstneming voorafgaan, tenzij dienstboden, leercontracten, stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd, gelegenheidswerknemers in de tuinbouw.

Is deze voorwaarde vervuld, dan zal de RSZ autonoom nagaan of de werkgever samen met andere werkgevers geen zelfde "technische bedrijfseenheid" uitmaakt. Zij houdt hiervoor rekening met een aantal sociaal-economische criteria (vb. hetzelfde personeel, dezelfde zaakvoerder/bestuurder(s), dezelfde locatie, gelijksoortige activiteiten, bedrijfsmateriaal, benaming, contactinfo ...). De 1^{ste} werknemer (s) mag immers geen werknemer vervangen die in de loop van de 4 kwartalen voorafgaand aan het kwartaal van indiensttreding in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam was.

Sinds 1 januari 2004 gelden GEEN specifieke voorwaarden meer waaraan voor de nieuw aangeworven werknemers vóór hun aanwerving moeten voldoen.

De werkgever beschikt over 20 kwartalen vanaf de aanwerving van de eerste, tweede of derde werknemer waarbinnen hij de doelgroepvermindering kan opnemen. Hij kan dus de meest interessante kwartalen kiezen, d.w.z. waar de werknemer het meeste uren werkt. Effectieve fysieke aanwezigheid van het aantal werknemers (1, 2 of 3) BLIJFT vereist gedurende alle kwartalen (vroeger enkel op ogenblik van aanwerving).

Voor de eerste aanwerving geniet de werkgever van de RSZ van een forfaitair bedrag van € 36,45 per kwartaal als tussenkomst in de administratiekosten bij een erkend Sociaal Secretariaat.

AANWERVING	RSZ-VERMINDERING	PERIODE VAN VERMINDERING
eerste werknemer	€ 1.000/kw	Gedurende maximum 5 kw
	€ 400/kw	gedurende maximum 8 kw op te nemen binnen 20 kw
tweede werknemer	€ 400/kw	gedurende maximum 13 kw op te nemen binnen 20 kw
derde werknemer	€ 400/kw	gedurende maximum 9 kw op te nemen binnen 20 kw

Deze bedragen zijn basisbedragen die enkel gelden bij een voltijdse en volledige tewerkstelling. In geval van deeltijdse of onvolledige tewerkstelling worden ze verhoudingsgewijs verminderd.

A.4.4. Doelgroepvermindering voor JONGE WERKNEMERS

Werkgevers die startbaanplichtig⁷ zijn komen voor deze doelgroepvermindering slechts in aanmerking wanneer ze voldoende startbaanjongeren in dienst hebben. Deze doelgroepvermindering bestaat uit **5 subcategorieën**.

Deze bedragen zijn basisbedragen die enkel gelden bij een voltijdse en volledige tewerkstelling. In geval van deeltijdse of onvolledige tewerkstelling worden ze verhoudingsgewijs verminderd.

SUBCATEGORIE 1

⇒ **Jonge werknemers in het algemeen tot 31 december van het jaar waarin ze 18 jaar worden.**

⁷ Zijn startbaanplichtig: de werkgevers uit de private sector die op 30 juni van het voorafgaande kalenderjaar een personeelsbestand hadden van ten minste 50 werknemers.

SOORT TEWERKSTELLING	RSZ-VERMINDERING	PERIODE VAN VERMINDERING
Erkende leerling of erkende stagiair in opleiding tot ondernemingshoofd	<i>Verschuldigde bijdragen – structurele vermindering (= quasi volledige vrijstelling van bijdragen)</i>	gedurende de periode van tewerkstelling en dit tot 31 december van het jaar waarin ze 18 jaar worden
Deeltijds leerplichtigen met arbeidsovereenkomst		gedurende de periode van tewerkstelling tijdens de deeltijdse leerplicht die eindigt op 31 december van het jaar waarin ze 18 jaar worden

SUBCATEGORIE 2

⇒ **Jongeren vanaf 1 januari van het jaar waarin ze 19 jaar worden** (=tijdstip van volledige onderwerping aan de sociale zekerheid) tot en met de laatste dag van het kwartaal waarin ze 26 jaar worden, op voorwaarde dat ze **LAAGGESCHOOLD** zijn en in dienst worden genomen met een startbaanovereenkomst.

Een startbaanovereenkomst (SBO) kan de volgende vorm aannemen:

- *minstens halftijdse arbeidsovereenkomst (type 1);*
- *minstens halftijdse arbeidsovereenkomst, gecombineerd met een opleiding bepaald bij koninklijk besluit (type 2);*
- *industriële leerovereenkomst, middenstandsléerovereenkomst, stageovereenkomst (in het kader van een middenstandsopleiding), socio-professionele inschakeling of elke andere vorm van opleidings- of inschakelingsovereenkomst bepaald bij koninklijk besluit (type 3).*

SOORT TEWERKSTELLING	RSZ-VERMINDERING	PERIODE VAN VERMINDERING
Startbaanovereenkomst type 1, type 2 of type 3 en jongere is <u>laaggeschoold</u>	€ 1.000/kw	kw van aanwerving en 7 volgende kw
	€ 400/kw	gedurende volgende KW en uiterlijk tot het kw waarin de jongere 26 jaar wordt

De periode van vermindering vangt aan op het ogenblik van de allereerste indiensttreding van de jongere bij de werkgever als meerderjarige jongere (subcategorie 2), of als de jongere reeds voordien in dienst was bij die werkgever vanaf 1 januari van het jaar waarin hij 19 jaar wordt. Verandert de jongere van werkgever voordat hij 26 jaar is, dan begint deze cyclus opnieuw te lopen.

De formaliteiten:

- *Aanwerving met een startbaanovereenkomst (verplicht model is opgeheven vanaf 1-1-2004) die en dit binnen de geldigheidsduur van een werkkaart. Als startbaanjongere komt in aanmerking eenieder die op de dag van de indiensttreding minder dan 26 jaar oud is. De jongere moet op de DMFA-aangifte vermeld worden als jongere met een startbaanovereenkomst.*
- *Tot 31 maart 2010 diende de werknemer in het bezit te zijn van een geldige startbaankaart om gedurende de geldigheid van deze kaart te kunnen worden aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst. Deze startbaankaart is echter vanaf 1 april 2010 afgeschaft. Vanaf 1 april 2010 worden de gegevens noodzakelijk voor de toekenning van de RSZ-vermindering opgenomen in de **werkkaart**.*
- *Aanwerving met een geschreven arbeidsovereenkomst (verplicht model is opgeheven vanaf 1-1-2004) die vermeldt dat het een startbaanovereenkomst betreft en dit binnen de geldigheidsduur van een startbaankaart.*
- *De startbaankaart werkkaart wordt aangevraagd door de jongere zelf of de werkgever via het formulier C63-Werkkaart, aan de RVA of elektronisch (via www.rva.be-werkkaart online), binnen de **30 dagen** na de indiensttreding. Voorwaarde is echter dat de jongere Deze werkkaart attesteert of de jongere aan de voorwaarden voldoet om in aanmerking te komen voor de doelgroepvermindering (vb. is ingeschreven als werkzoekende bij de VDAB, en dat hij laaggeschoold, gehandicapt,...).De voorwaarde dat de jongere op het moment van indienstname ingeschreven moet zijn als*

werkzoekende is weggevallen vanaf 1 april 2010. is op het ogenblik van indiensttreding. Indien de jongere reeds in dienst was voor het jaar dat hij 19 jaar wordt dan moet enkel de startbaankaart werkkaart aangevraagd worden en dit vanaf 1 januari en vóór 31 januari van het jaar dat de jongere 19 jaar wordt.

SUBCATEGORIE 3

⇒ **Erg laaggeschoolde jongeren vanaf 1 januari van het jaar waarin ze 19 jaar worden** (= tijdstip van volledige onderwerping aan de sociale zekerheid) tot en met de laatste dag van het kwartaal waarin ze 26 jaar worden, op voorwaarde dat ze **ERG LAAGGESCHOOLD** zijn en in dienst worden genomen met een startbaanovereenkomst.

Onder erg laaggeschoolde jongere verstaat men een jongere die hoogstens houder is van een getuigschrift van de tweede graad (=4^ojaar) van het secundair onderwijs of hoogstens een getuigschrift van het deeltijds technisch en beroepssecundair onderwijs. Op de werkkaart moet de vermelding "erg laaggeschoold" terug te vinden zijn.

SOORT TEWERKSTELLING	RSZ-VERMINDERING	PERIODE VAN VERMINDERING
Startbaanovereenkomst type 1, type 2 (arbeid/opleiding) of type 3 (leerovereenkomst) en jongere is <u>erg laaggeschoold</u>	€ 1.000/kw	kw van aanwerving en 15 volgende kw
	€ 400/kw	gedurende volgende KW en uiterlijk tot het kw waarin jongere 26 jaar wordt

SUBCATEGORIE 4

⇒ **Jongeren vanaf 1 januari van het jaar waarin ze 19 jaar worden** (=tijdstip van volledige onderwerping aan de sociale zekerheid) tot en met de laatste dag van het kwartaal waarin ze 26 jaar worden, op voorwaarde dat ze **LAAGGESCHOOLD EN VAN BUITENLANDSE AFKOMST OF GEHANDICAPT** zijn en in dienst worden genomen met een startbaanovereenkomst.

SOORT TEWERKSTELLING	RSZ-VERMINDERING	PERIODE VAN VERMINDERING
Startbaanovereenkomst type 1, type 2 (arbeid/opleiding) of type 3 (leerovereenkomst) en jongere is <u>laaggeschoold en van buitenlandse afkomst of met een handicap</u>	€ 1.000/kw	kw van aanwerving en 15 volgende kw
	€ 400/kw	gedurende volgende kw en uiterlijk tot het kw waarin jongere 26 jaar wordt

Op de werkkaart moet de vermelding "laaggeschoold en van buitenlandse afkomst of gehandicapt" terug te vinden zijn.

Werkuitkering ACTIVA START: De jongeren van de subcategorie 1, 3 en 4 kunnen sedert 1 april 2006, onder bepaalde voorwaarden, genieten van een werkuitkering ten laste van RVA gedurende een periode van maximaal 6 maanden. Deze werkuitkering bedraagt maximaal € 350,00 per maand en de werkgever mag dit bedrag in mindering brengen van het nettoloon. Een werkkaart ACTIVA START is vereist en moet binnen de 30 dagen na de indiensttreding aangevraagd worden bij RVA. Om in aanmerking te komen voor deze werkuitkering blijft vereist dat de jongere ingeschreven is als werkzoekende bij de VDAB, op het moment van de indienstname!
Er dient tevens een bijlage bij de arbeidsovereenkomst "ACTIVA Start" te worden opgemaakt, en de werkgever dient maandelijks een formulier C78 ACTIVA START te overhandigen.

De werknemer kan dit voordeel slechts in het kader van één bepaalde tewerkstelling voor rekening van één bepaalde werkgever genieten. Bovendien kan het voordeel niet gecumuleerd worden met een ander activeringsvoordeel van de RVA of het OCMW.

SUBCATEGORIE 5 (niet voor de Sociale Maribel-werkgever)

→ **Jongeren vanaf 1 januari van het jaar waarin ze 19 jaar worden** (= tijdstip van volledige onderwerping aan de sociale zekerheid) tot en met de laatste dag van het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin ze 30 jaar worden, op voorwaarde dat het **BRUTO-REFERTELOON LAGER IS DAN € 6.030,00 PER KWARTAAL**.

Het forfaitair basisbedrag (€ 300,00) van deze RSZ bijdragevermindering wordt voor een volledige en voltijdse tewerkstelling in een kwartaal bepaald door de volgende formule:

30 – leeftijd x (€ 300,00 x 10%) en maximaal € 300,00

In geval van een onvolledige of deeltijdse tewerkstelling wordt het bedrag geproratiseerd in functie van de tewerkstellingsbreuk. Hierna volgt een overzicht van de maximale verminderingsbedragen per leeftijd:

18jaar	19jaar	20jaar	21jaar	22jaar	23jaar	24jaar	25jaar	26jaar	27jaar	28jaar	29jaar	30jaar
€ 300	€ 300	€ 300	€ 270	€ 240	€ 210	€ 180	€ 150	€ 120	€ 90	€ 60	€ 30	€ 0

A.4.5. Doelgroepvermindering voor MENTORS

Vanaf **1 januari 2010** geldt een specifieke doelgroepvermindering voor werkgevers die een mentor aanwijzen voor de professionele omkadering van stagiairs of opleidingen.

De werkgever moet wel een aantal **voorwaarden** in acht nemen:

- *men moet stages en/of opleidingen organiseren ten behoeve van **doelgroepwerknemers**;*
- *één of meerdere werknemer(s) moet(en) belast worden met de **realisatie en begeleiding** van de stages en opleidingen;*
- *er moet een **overeenkomst** gesloten worden met een onderwijs- en/of opleidingsinstelling of de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB) waarin de werkgever zich engageert tot het creëren van stageplaatsen. Deze overeenkomst dient bekrachtigd te worden door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO).*

De werknemer moet daarnaast voldoen aan de volgende **voorwaarden**:

- *beschikken over ten minste **5 jaar beroepservaring** in het beroep dat in het kader van de stage of opleiding wordt aangeleerd;*
- *houder zijn van een getuigschrift dat aantoont dat de werknemer met succes **een mentoropleiding heeft gevolgd** (uitgereikt door een onderwijs- of opleidingsverstrekker ingericht of erkend door de Gemeenschap) of van een getuigschrift dat aantoont dat hij geslaagd is in een beoordeling ter **validatie van zijn competenties als mentor**.*

De werknemer die aan deze voorwaarden voldoet moet opleidingen organiseren en/of stages opvolgen (naast zijn normale dagelijkse activiteiten) voor **ten minste 400 uren per jaar, per mentor**. Bovendien kunnen **maximum 5 personen** per mentor worden toegewezen.

Volgende doelgroepen komen in aanmerking voor de stageplaatsen:

- *leerlingen of leerkrachten van het **technisch en beroepssecundair onderwijs**, of deeltijds onderwijs;*
- *werkzoekenden jonger dan 26 jaar die een beroepsopleiding volgen;*
- *cursisten jonger dan 26 jaar uit het **volwassenenonderwijs**;*
- *leerlingen jonger dan 26 jaar die een door de bevoegde Gemeenschap erkende opleiding volgen (in de het kader van overeenkomsten die worden gesloten met onderwijs- of vormingsinstellingen, de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling of de beroepsopleiding).*

De overeenkomst gesloten met een onderwijs- en/of opleidingsinstelling of de VDAB moet **volgende gegevens** bevatten:

- **de begin- en einddatum van de verbintenis**, met een duur van maximum 12 maanden. De begindatum moet samenvallen met de eerste dag van een kwartaal en de einddatum met de laatste dag van een kwartaal;
- **de concrete verbintenis van de werkgever**: het aantal uren stage of opleiding dat aan een bepaald aantal jongeren of leerkrachten wordt aangeboden;
- daarnaast kunnen **verdere afspraken** worden opgenomen inzake de organisatie, de pedagogische omkadering en de spreiding in de tijd van de stages en opleidingen;
- indien de werkgever deze RSZ-vermindering eerder heeft genoten moet er een **verklaring** worden opgenomen dat de werkgever zijn verbintenissen in de vorige overeenkomst effectief is nagekomen;
- **datum en handtekening** van de verschillende partijen.

Naast het sluiten van de overeenkomst moet de werkgever de nodige **bewijsstukken** overmaken aan de FOD WASO.

De RSZ-vermindering bedraagt **€ 400 per kwartaal, per mentor** (indien voltijds). Deze wordt slechts toegekend in de kwartalen die vallen binnen de geldigheidsduur van de overeenkomst van de werkgever (gedurende max. 4 kwartalen).

Het aantal mentors waarvoor de RSZ-vermindering kan toegepast worden is bovendien **beperkt** tot:

- $1/5^{de}$ van het aantal jongeren of leerkrachten die een opleiding of stage kunnen volgen volgens de overeenkomst (afgerond tot een hogere eenheid),
- en tot het aantal uren vermeld in de overeenkomst gedeeld door 400 (afgerond tot een lagere eenheid).

A.4.6. Doelgroepvermindering voor COLLECTIEVE ARBEIDSDUURVERMINDERING en VIERDAGENWEEK

1. ARBEIDSDUURVERMINDERING VANAF 1 JANUARI 2004		
Arbeidsduurvermindering	Bedrag van vermindering	Periode van vermindering
Invoering van 37 uur/week	€ 400/werknemer/kw	8 kw volgend op kw invoering
Invoering van 36 uur/week	€ 400/werknemer/kw	12 kw volgend op kw invoering
Invoering van 35 uur/week	€ 400/werknemer/kw	16 kw volgend op kw invoering

2. VIERDAGENWEEK VANAF 1 JANUARI 2004		
Vierdagenweek	Bedrag van vermindering	Periode van vermindering
Invoering vierdagenweek	€ 400/werknemer/kw	4 kw volgend op kw invoering

Deze bedragen zijn basisbedragen die enkel gelden bij een voltijdse en volledige tewerkstelling. In geval van deeltijdse of onvolledige tewerkstelling worden ze verhoudingsgewijs verminderd.

Indien de invoering van de vierdagenweek tegelijk gepaard gaat met een arbeidsduurvermindering, dan bedraagt de forfaitaire vermindering gedurende de eerste 4 kwartalen € 1.000,00 per werknemer. Daarna geldt de doelgroepvermindering voor arbeidsduurvermindering (€ 400,00) in functie van het aantal uren werktijdverkorting voor de nog resterende kwartalen.

A.4.7. Doelgroepvermindering voor CRISIS ARBEIDSDUURVERMINDERING

Deze **tijdelijke crisismaatregel (verlengd tot 31 januari 2011)** kan ingevoerd worden in **alle ondernemingen**, zowel in ondernemingen uit de privé-sector als in de autonome overheidsbedrijven

via een **ondernemings-CAO**. Ze kan ingevoerd worden voor alle werknemers of voor een specifieke categorie van werknemers.

De werkgever die de voltijdse arbeidsduur in de onderneming vermindert **met 1/5^e of met 1/4^e**, kan genieten van een **vermindering van de RSZ-werkgeversbijdragen**.

• **Bedrag van de vermindering**

- € 600,00 per kwartaal voor een vermindering met 1/5^e
- € 750,00 per kwartaal voor een vermindering met 1/4^e

Indien de vermindering met 1/5^e of 1/4^e samen wordt ingevoerd met de 4-dagenweek, worden deze bedragen bovendien voor voltijdse werknemers **vermeerderd met € 400,00**.

Minstens 3/4^e van het bedrag dat u bespaart als werkgever, moet u gebruiken om **het loonverlies van uw werknemer te compenseren**. Het nieuwe loon mag evenwel niet hoger zijn dan het loon dat hij/zij kreeg vóór de arbeidsduurvermindering.

CRISIS ARBEIDSDUURVERMINDERING		
Arbeidsduurvermindering	Formaliteiten	Bedrag van vermindering
Vermindering met 1/5 ^{de} of 1/4 ^{de} voor voltijdse werknemers, ev. gecombineerd met 4-dagenweek	Invoering via ondernemings-CAO	€ 600 per kwartaal: 1/5 ^e vermindering € 750 per kwartaal: 1/4 ^e vermindering € 1000 per kwartaal: 1/5 ^e vermindering en 4d week € 1150 per kwartaal: 1/4 ^e vermindering en 4d week

A.4.8. Doelgroepvermindering wegens HERSTRUCTURERING

Voordeel voor de WERKGEVER

HERSTRUCTURERING	LEEFTIJD	RSZ-VERMINDERING	PERIODE VAN VERMINDERING
<ul style="list-style-type: none"> • Werknemers ontslagen bij een herstructurering, faling, sluiting of vereffening (tot 30/01/2011) • aangeworven via tewerkstellingscel VDAB; • in het bezit van een verminderskaart herstructureringen; • op voorwaarde dat loon bepaalde grens niet overschrijdt.⁸ 	jonger dan 45 jaar	€ 1.000/kw	kw van aanwerving en 4 volgende kw
	45 jaar of ouder	€ 1.000/kw	kw van aanwerving en 4 volgende kw
		€ 400/kw	gedurende de daaropvolgende 16 kw

Voordeel voor de WERKNEMER

Er wordt een vermindering van de persoonlijke RSZ-bijdragen voorzien voor de werknemer die in het bezit is van een verminderskaart herstructureringen en in dienst wordt genomen bij een nieuwe werkgever.

Deze forfaitaire vermindering bedraagt voor een voltijdse werknemer € 133,33 per maand en wordt toegekend voor de tewerkstellingen gelegen in de periode vanaf de eerste tewerkstelling aangevat met een geldige verminderskaart herstructureringen tot het einde van het tweede kwartaal volgend op de begindatum van die eerste tewerkstelling (= voor maximum 3 kwartalen). Voor arbeiders wordt het bedrag van € 133,33 vermenigvuldigd met 1,08 en voor deeltijdse prestaties worden deze bedragen gepronotiseerd.

⁸ Vanaf 1 januari 2007 geldt dat bovenvermelde RSZ-vermindering enkel toegepast mag worden voor zover het kwartaalloon van de werknemer onder een bepaalde grens blijft:

- voor werknemers die op het ogenblik van de indiensttreding jonger dan 30 jaar zijn, mag het refertekwartaalloon niet hoger zijn dan € 6.030,00;
- voor werknemers die op het ogenblik van de indiensttreding minstens 30 jaar zijn, mag het refertekwartaalloon niet hoger zijn dan € 12.000,00.

Ook hier geldt sinds 1 januari 2007 de voorwaarde dat deze vermindering t.v.v. de werknemer slechts toegepast mag worden voor zover het referentemaandloon van de werknemer een bepaalde loongrens niet overschrijdt:

- *bij werknemers jonger dan 30 jaar mag het referentemaandloon niet hoger zijn dan € 2.010,00;*
- *bij werknemers van minstens 30 jaar mag het referentemaandloon niet hoger zijn dan € 4.000,00.*