



Juridisch dossier

Regionalisering tewerkstellings- maatregelen Wallonië



Inhoud

1. Inleiding	2
2. Nieuwe maatregelen	3
A. Werkuitkeringen ‘- 25 jaar voor laag-of middengeschoolde werkzoekenden’	3
B. Werkuitkeringen ‘12 maanden + ’	7
C. Inschakelingscontract	10
D. Gemeenschappelijk bepalingen mbt. de werkuitkeringen	13
E. Doelgroepvermindering voor oudere werknemers	16
3. Overgangsbepalingen	18
A. RSZ-verminderingen	18
B. Werkuitkeringen	18
C. Premies	19
D. Instapstage	19
4. Bronnen	20

update 26/7/2017

1. Inleiding

Sinds de zesde staatshervorming kunnen de Gewesten voorzien in een eigen tewerkstellingsbeleid. De concrete uitwerking hiervan is op verschillende snelheden gebeurd.

Vlaanderen heeft als eerste regio het heft in handen genomen. Vanaf 1 juli 2016 heeft Vlaanderen een eigen doelgroepenbeleid uitgewerkt dat gesteund is op de volgende 3 pijlers:

- Jongeren;
- Ouderen;
- Personen met een arbeidshandicap.

Vanaf 1 oktober 2016 bestaat in het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest** een eigen doelgroepvermindering voor de oudere werknemers.

Wallonië voorziet vanaf 1 juli 2017 in de volgende maatregelen in het kader van de regionalisering van de tewerkstellingsmaatregelen.

- Toekenning van werkuitkeringen '- 25 jaar voor laag-of middengeschoolde werkzoekenden';
- Toekenning van werkuitkeringen '12 maanden +';
- Toekenning van werkuitkeringen in het kader van een 'inschakelingscontract';
- Toekenning van doelgroepvermindering bij tewerkstelling van werknemers + 55 jaar.

De Waalse regering beoogt een grondige hervorming en herschikking te bewerkstelligen. De doelstelling is de creatie van een vereenvoudigd en een transparant wettelijk kader.

Drie van de vier bovenvermelde nieuwe maatregelen, nemen de vorm aan van een werkuitkering. De werkgever kan deze werkuitkering in mindering brengen van het verschuldigde nettoloon.

Het recht op de toekenning van een **werkuitkering** wordt geopend op basis van de woonplaats van de werknemer. Werknemers die in het Franstalig taalgebied wonen (NIET in een Duitstalige gemeente), kunnen het recht openen op een werkuitkering.

De toekenning van de **doelgroepvermindering** gebeurt daarentegen op basis van de exploitatie-eenheid van de werkgever.

Wallonië voorziet daarbovenop in de opheffing van een aantal bestaande maatregelen die al dan niet gepaard gaan met overgangsmaatregelen.

Het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest** plant vanaf 1 oktober 2017 een aantal aanpassingen in aan de doelgroepvermindering voor oudere werknemers. Daarnaast zullen een aantal nieuwe maatregelen in het leven geroepen worden die de vorm aannemen van specifieke activa's.

In de **Duitstalige gemeenschap** zal vanaf 1 januari 2018 een eigen tewerkstellingsbeleid van toepassing zijn. Eén van de voorziene maatregelen is een doelgroepvermindering voor de tewerkstelling van oudere werknemers.

In deze nota zullen we ingaan op de verschillende maatregelen die Wallonië in petto heeft vanaf 1 juli 2017, alsook op de overgangsmaatregelen die hiermee gepaard gaan.

2. Nieuwe maatregelen

A. Werkuitkeringen ‘-25 jaar voor laag-of middengeschoolde werkzoekenden’:

i. Voorwaarden¹:

De jongere moet de dag vóór zijn indiensttreding (= dag voorafgaand aan het begin van uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst) aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Niet-werkende werkzoekende < 25 jaar;
- Ofwel:
 - ✓ Laaggeschoold zijn (= geen getuigschrift of diploma van hoger secundair onderwijs of gelijkwaardig getuigschrift/diploma)
 - ✓ middengeschoold zijn (= hoogstens getuigschrift of diploma van hoger secundair onderwijs of gelijkwaardig getuigschrift/diploma) + minstens 6 maanden niet-werkend zijn¹;
- Hoofdverblijfplaats hebben op het grondgebied van Franstalig taalgebied (niet een Duitstalige gemeente).

Deze maatregel is mogelijk in de profitsector, de non-profit sector en de lokale overheden.

Let wel: indiensttreding bij de overheid en bepaalde onderwijsinstellingen geven GEEN recht op een werkuitkering:

- Academisch en wetenschappelijk personeel aan universiteiten;
- Onderwijzend personeel aan de overige onderwijsinstellingen;
- Aanwerving bij federale of regionale overheden, behalve indien openbare kredietinstellingen, autonome overheidsbedrijven, openbare maatschappij voor personenvervoer.

1e. FAQ 1: Hoe wordt de graad van geschooldheid (laag-of middengeschoold) bepaald?

De graad van geschooldheid wordt bepaald door de verklaring op eer van de kandidaat-werknemer.

2e. FAQ 2: Een werknemer die voldoet aan de voorwaarden om recht te hebben op werkuitkering ‘-25 jaar voor laag-of middengeschoolden werkzoekenden’ behaalt een diploma hoger onderwijs. Quid?

Het behalen van een hoger diploma binnen de periode dat een werknemer het recht opent op een werkuitkering, heeft geen invloed op de toekenning van de werkuitkering (m.a.w. het recht op de toekenning van de werkuitkering wordt noch geschorst noch stopgezet).

¹ Let wel: bepaalde periodes worden gelijkgesteld met periodes van inactiviteit: zie FAQ 3.

- 3e. FAQ 3: Kan een werknemer die middengeschoold is en die enkele dagen gewerkt heeft in de voorbije 6 maanden een recht openen op de werkuitkering ‘-25 jarigen voor laag- of middengeschoolden werkzoekenden’?

Eén van de voorwaarden om recht te hebben op de werkuitkering voor ‘-25 jarigen middengeschoolde werkzoekenden’ bestaat erin dat de jongere al 6 maanden niet-werkend is. Om na te gaan of deze voorwaarde voldaan is, worden bepaalde periodes gelijkgesteld met periodes van inactiviteit.

Het betreft onder meer de volgende periodes:

- Periode tijdens dewelke een arbeidsovereenkomst, een statutaire relatie of een activiteit van zelfstandige als hoofdactiviteit wordt uitgeoefend, voor zover de totale duur ervan, ononderbroken of onderbroken niet meer dan 31 dagen bedraagt;
- Periode gedurende dewelke de inschrijving van werkzoekende wordt doorgehaald voor hervatten van studies of voor objectivering;
- Periode gedurende dewelke de inschrijving van de werkzoekende wordt doorgehaald voor betaling van uitkering met toepassing van wettelijke of reglementaire bepalingen inzake de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- Periode gedurende dewelke de persoon werd ingeschreven als werkzoekende bij de overheden van een ander Gewest, de Duitstalige gemeenschap of een andere lidstaat van de Europese Unie en tijdens dewelke men niet werkt;
- Periode gedurende dewelke de werkzoekende in aanmerking komt voor de maatschappelijke integratie overeenkomstig de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie of de financiële maatschappelijke hulp voor de personen van buitenlandse herkomst, ingeschreven in het vreemdelingenregister, die wegens hun nationaliteit geen aanspraak kunnen maken op het recht op maatschappelijke integratie.

- 4e. FAQ 4: Wanneer heeft een werknemer zijn hoofdverblijfplaats in het Franstalig taalgebied?

De hoofdverblijfplaats van een werknemer wordt vastgesteld op basis van de woonplaats van de werknemer die vermeld wordt in het bevolkingsregister.

5e. FAQ 5: Werknemer verhuist naar een plaats die niet behoort tot het grondgebied van het Franstalig taalgebied. Quid?

Indien een werknemer verhuist naar een plaats die niet behoort tot het grondgebied van het Franstalig taalgebied, wordt de toekenning van de werkuitkering geschorst vanaf de eerste dag van de tweede maand die volgt op de maand van de kennisname van de verhuis. De werknemer moet zijn uitbetalingsinstelling op de hoogte brengen van zijn verhuis.

Voorbeeld 1:

Werknemer Arne treedt in dienst op 1 juli 2017 en heeft zijn hoofdverblijfplaats in Luik. Hij opent het recht op werkuitkeringen '-25 jarigen voor laag-of middengeschoolde werkzoekenden' vanaf juli 2017.

In oktober 2017 verhuist betrokken werknemer naar Ieper. Hij blijft tewerkgesteld bij dezelfde werkgever. Arne brengt de RVA op de hoogte van zijn verhuis op 10 oktober 2017. De werkuitkering wordt nog toegekend voor de maanden oktober en november 2017. Vanaf 1 december 2017 wordt de toekenning van de werkuitkering geschorst.

Vanaf 1 januari 2018 woont de werknemer terug in Luik. Hij opent nog het recht op een saldo van 31 maanden werkuitkering indien er een nieuwe aanvraag tot toekenning gebeurt.

Voorbeeld 2:

Lies treedt in dienst op 1 juli 2017 en woont in Bergen. Zij voldoet aan de voorwaarden om recht te hebben op een werkuitkering '-25 jarigen voor laag-of middengeschoolde werkzoekenden'.

Lies is in zwangerschapsverlof vanaf juli tot september 2017 bijgevolg ontvangt ze geen werkuitkering.

Lies beslist in oktober 2017 om te verhuizen naar Brugge en brengt de RVA hiervan op 5 oktober 2017 op de hoogte. Vanaf 1 januari 2018 woont Lies terug in Wallonië.

De werkneemster zal nog recht hebben op een werkuitkering voor een periode van 31 maanden indien er een nieuwe aanvraag ingediend wordt.

ii. Bedrag werkuitkering

De werkuitkering wordt toegekend tijdens **maximaal 36 maanden** te rekenen vanaf de indiensttreding. Deze werkuitkering mag door de werkgever in mindering gebracht worden van het door hem verschuldigde nettoloon.

De werkzoekende kan de werkuitkering slechts één keer genieten, in voorkomend geval, in het kader van verschillende arbeidsovereenkomsten gesloten met één of meerdere werkgeversⁱⁱ.

Let wel: de toekenning stopt in ieder geval vanaf de 1 ste dag van de maand volgend op de 28 ste verjaardag.

Overzicht

Periode vanaf indiensttreding ²	Maximale werkuitkering per maand
1 - 24 maanden	500 EUR
25 - 30 maanden	250 EUR
31 - 36 maanden	125 EUR

- 1e. FAQ 1: Heeft een nieuwe werknemer die al eerder het recht opende op een werkuitkering recht op het saldo van de werkuitkering?

Ingeval van een nieuwe tewerkstelling bij een andere werkgever en indien bij de andere werkgever al een deel van de werkuitkering is toegekend, zal het saldo waarop de nieuwe werkgever nog recht heeft berekend worden door FOREM en vermeld worden in de databank op de website van FOREM.

Om recht te hebben op het resterend saldo van de duur van de werkuitkering '25-jarigen voor laag-of middengeschoolde jongeren' moet de activering van de werkuitkering ten minste één keer vóór de leeftijd van 25 jaar plaatsgevonden hebben en deze werkuitkering daadwerkelijk aangevraagd zijn.

De werknemer moet ook ingeschreven zijn als niet-werkend werkzoekende.

Voorbeeld:

Jonge werkzoekende kwam in aanmerking voor werkuitkering '25-jarigen voor laag-of middengeschoolde jongeren' en heeft 6 maanden het recht geopend op een werkuitkering. Hij verandert van werkgever, de werknemer zal indien de voorwaarden vervuld zijn nog het recht openen op:

- 18 maanden: 500 EUR;
- 6 maanden: 250 EUR;
- 6 maanden: 125 EUR.

Periodes van onderbreking schorsen de periode van toekenning van de werkuitkering (maar verlengen de periode niet).

- 2e. FAQ 2: Werknemer die recht heeft op een werkuitkering dient zijn ontslag in om in dienst te treden bij nieuwe werkgever. Quid het recht op werkuitkeringen?

Indien de werknemer die genoot van een werkuitkering zijn ontslag gegeven heeft tijdens de 36 maanden waarin hij het recht opent op een werkuitkering, zal de werknemer 1 dag ingeschreven moeten zijn als niet-werkende werkzoekende opdat de werknemer zou kunnen genieten van het saldo van de werkuitkering.

² De berekening van de duur van het recht op de werkuitkering vangt aan op de eerste dag van de maand van de indiensttreding

iv. Mogelijke cumuls?

De volgende cumuls zijn NIET toegelaten:

- Werkuitkeringen ‘-25 jaar voor laag-of middengeschoolde werkzoekenden’ en werkuitkeringen ‘12 maanden +’
- Werkuitkeringen ‘-25 jaar voor laag-of middengeschoolde werkzoekenden’ en wedertewerkstellingsprogramma voor niet-werkend werkzoekenden of een andere financiële tussenkomst in de bezoldiging
- SESAM.

De werkuitkering -25 jaar voor laag-of middengeschoolde jongeren mag gecumuleerd worden met een RSZ-vermindering (bv. structurele RSZ-vermindering, RSZ-vermindering eerste aanwervingen).

B. Werkuitkeringen ‘12 maanden +’

i. Voorwaardenⁱⁱⁱ

De werkzoekende moet de dag vóór zijn indiensttreding (= dag voorafgaand aan het begin van uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst) aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Sinds meer dan 12 maanden niet-werkend zijn³;
- Hoofdverblijfplaats hebben op grondgebied van Franstalig taalgebied

Let wel: indiensttreding bij de overheid en bepaalde onderwijsinstellingen geven GEEN recht op een werkuitkering:

- Academisch en wetenschappelijk personeel aan universiteiten;
- Onderwijzend personeel aan de overige onderwijsinstellingen;
- Aanwerving bij federale of regionale overheden, behalve indien openbare kredietinstellingen, autonome overheidsbedrijven, openbare maatschappij voor personenvervoer.

Deze maatregel is mogelijk in de profitsector, non-profitsector en in de lokale overheden.

³ Let wel: bepaalde periodes worden gelijkgesteld met periodes van inactiviteit: zie FAQ 1.

1e. FAQ 1: Hoe wordt de voorwaarde van '12 maanden+' zijn bepaald?

Om na te gaan of deze voorwaarde voldaan is, worden bepaalde periodes gelijkgesteld met periodes van inactiviteit.

Het betreft onder meer de volgende periodes:

- Periode tijdens dewelke een arbeidsovereenkomst, een statutaire relatie of een activiteit van zelfstandige als hoofdactiviteit wordt uitgeoefend, voor zover de totale duur ervan, ononderbroken of onderbroken niet meer dan 31 dagen bedraagt;
- Periode gedurende dewelke de inschrijving van werkzoekende wordt doorgehaald voor hervatten van studies of voor objectivering;
- Periode gedurende dewelke de inschrijving van de werkzoekende wordt doorgehaald voor betaling van uitkering met toepassing van wettelijke of reglementaire bepalingen inzake de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- Periode gedurende dewelke de persoon werd ingeschreven als werkzoekende bij de overheden van een ander gewest, de Duitstalige gemeenschap of een andere lidstaat van de Europese Unie en tijdens dewelke niet werkt;
- Periode gedurende dewelke de werkzoekende in aanmerking komt voor de maatschappelijke integratie overeenkomstig de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie of de financiële maatschappelijke hulp voor de personen van buitenlandse herkomst, ingeschreven in het vreemdelingenregister, die wegens hun nationaliteit geen aanspraak kunnen maken op het recht op maatschappelijke integratie.

ii. **Bedrag werkuitkering**

De werkuitkering wordt maximaal tijdens 24 maanden toegekend vanaf indiensttreding, in voorkomend geval, in het kader van verschillende arbeidsovereenkomsten gesloten met één of meerdere werkgevers.

Deze werkuitkering wordt door de werkgever in mindering gebracht van het verschuldigd nettoloon.

De werkzoekende kan de werkuitkering meermaals genieten indien hij aan de toekenningsvoorwaarden voldoet^{iv}.

Vanaf het bereiken van de pensioenleeftijd opent de werknemer het recht op de werkuitkering '12 maanden +' niet meer.

Overzicht:

Periode ⁴	Maximale werkuitkering per maand
1 - 12 maanden	500 EUR
13 - 18 maanden	250 EUR
19 - 24 maanden	125 EUR

- 1e. FAQ 2: Werknemers heeft recht op een werkuitkering en verhuist naar Vlaanderen. Quid?

Voorbeeld 1:

Werkneemster komt in dienst op 1 juli 2017 en opent het recht op een werkuitkering '12 maanden +'. De werkneemster woont in Wallonië. De werkneemster krijgt geen werkuitkering voor juli, augustus en september 2017 omdat ze onvoldoende prestaties heeft. De werkneemster verhuist in oktober 2017 naar Vlaanderen en brengt de RVA hiervan op 5 oktober op de hoogte. Vanaf 1 januari 2018 verhuist betrokken werkneemster naar Wallonië.

De werkneemster opent het recht op een werkuitkering van 19 maanden (= het saldo) indien er een nieuwe aanvraag gebeurt.

Voorbeeld 2:

Werkneemster komt in dienst op 1 juli 2017 en opent het recht op een werkuitkering '12 maanden +'.

De werkneemster verlaat de werkgever A op 30 september 2017.

De werkneemster komt in dienst bij werkgever B op 1 januari 2018.

De werkneemster kan nog het recht openen op een werkuitkering voor een periode van 21 maanden.

iii. Mogelijke cumuls?

Volgende cumuls zijn NIET mogelijk:

- Werkuitkeringen '12 maanden +' en werkuitkeringen '- 25 jaar voor laag-of middengeschoolde werkzoekenden';
- Werkuitkeringen en wedertewerkstellingsprogramma voor niet-werkende werkzoekenden bijvoorbeeld in de sociale economie of een andere financiële tussenkomst in de bezoldiging
- SESAM.

Cumul tussen de werkuitkeringen '12 maanden +' en een RSZ-vermindering (bv. structurele RSZ-vermindering en RSZ-vermindering eerste aanwervingen) is wel mogelijk.

⁴ De berekening van de duur van het recht op de werkuitkering vangt aan op de eerste dag van de maand van de indiensttreding.

C. Inschakelingscontract

Een jonge werkzoekende die minstens 18 maanden werkloos is kan in het kader van een inschakelingscontract een eerste werkervaring opdoen. De werkzoekende zal ook kunnen genieten van een begeleiding door FOREM.

FOREM zal de werkzoekenden die aan de voorwaarden voldoen om het recht op een inschakelingscontract te sluiten sensibiliseren over het bestaan en de voordelen van het inschakelingscontract.

Let wel: het afgesloten inschakelingscontract moet een voltijdse arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde of bepaalde duur van minstens 12 maanden zijn.

Alle sectoren kunnen een beroep doen op een inschakelingscontract.

i. Voorwaarden:

De werkzoekende moet de volgende voorwaarden vervullen op de dag voor de datum van indiensttreding (= dag voorafgaand aan start uitvoering van arbeidsovereenkomst):

- Niet-werkend werkzoekende die < 25 jaar en ingeschreven is bij FOREM;
- Niet werken sinds minstens 18 maanden;
- Geen enkele beroepservaring hebben;
- Zijn hoofdverblijfplaats op het grondgebied van het Franstalige taalgebied hebben.

Er moet ook een voltijdse arbeidsovereenkomst afgesloten worden voor onbepaalde of bepaalde duur van minstens 12 maanden.

Zowel de werknemers van profitsector, de privé-sector en verenigingen komen in aanmerking voor deze maatregel.

Let wel: indiensttreding bij de overheid en bepaalde onderwijsinstellingen geven GEEN recht op een werkuitkering:

- Academisch en wetenschappelijk personeel aan universiteiten;
- Onderwijzend personeel aan de overige onderwijsinstellingen;
- Aanwerving bij federale of regionale overheden, behalve indien openbare kredietinstellingen, autonome overheidsbedrijven, openbare maatschappij voor personenvervoer.

- 1e. FAQ 1: Onze kandidaatwerknemer is al sinds geruime tijd werkloos. Hij meldt dat hij enkele dagen gewerkt heeft in de voorbije 18 maanden. Betekent dit dat deze werknemer niet meer het recht kan openen op een werkuitkering?

Bepaalde periodes worden gelijkgesteld met periodes van inactiviteit.

- Periode tijdens dewelke een arbeidsovereenkomst, een statutaire relatie of een activiteit van zelfstandige als hoofdactiviteit wordt uitgeoefend, voor zover de totale duur ervan, ononderbroken of onderbroken niet meer dan 31 dagen bedraagt;
- Periode gedurende dewelke de inschrijving van werkzoekende wordt doorgehaald voor hervatten van studies of voor objectivering;
- Periode gedurende dewelke de inschrijving van de werkzoekende wordt doorgehaald voor betaling van uitkering met toepassing van wettelijke of reglementaire bepalingen inzake de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- Periode gedurende dewelke de persoon werd ingeschreven als werkzoekende bij de overheden van een ander gewest, de Duitstalige gemeenschap of een andere lidstaat van de Europese Unie en tijdens dewelke niet werkt;
- Periode gedurende dewelke de werkzoekende in aanmerking komt voor de maatschappelijke integratie overeenkomstig de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie of de financiële maatschappelijke hulp voor de personen van buitenlandse herkomst, ingeschreven in het vreemdelingenregister, die wegens hun nationaliteit geen aanspraak kunnen maken op het recht op maatschappelijke integratie.

ii. Bedrag werkuitkering

De werkuitkering wordt toegekend gedurende maximum 12 maanden, vanaf de indiensttreding. Iedere werkzoekende kan slechts één keer van deze werkuitkering genieten.

De toekenning van de werkuitkering stopt indien de duur van de toekenning van de werkuitkering afloopt of indien de werkzoekende 26 jaar oud is. De stopzetting van de werkuitkering gaat in de eerste dag van de maand die volgt op de gebeurtenis.

Overzicht:

Periode	Maximale werkuitkering per maand
1 - 12 maanden ⁵	700 EUR

iii. Cumul:

Cumul is verboden met:

- Werkuitkering '-25 jarigen voor laag-middengeschoolde werkzoekenden';
- Werkuitkering '12 maanden +';
- Programma voor wedertewerkstelling voor niet-werkend werkzoekende;
- SESAM.

Cumul is wel mogelijk met:

- Tegemoetkomingen ingesteld bij decreet van 25 april 2002 betreffende de tegemoetkomingen ter bevordering van de indienstneming van niet-werkende werkzoekenden door de plaatselijk, gewestelijke en gemeenschapsoverheden, door bepaalde werkgevers in de niet commerciële sector, het onderwijs;
- De vermindering van sociale bijdragen bv. structurele RSZ-vermindering en RSZ-vermindering eerste aanwerving.

⁵ De berekening van de duur van het recht op de werkuitkering vangt aan op de eerste dag van de maand van de indiensttreding.

D. Gemeenschappelijk bepalingen mbt. de werkuitkeringen

1e. FAQ 1: Hoe kan u weten of een bepaalde werknemer recht heeft op een werkuitkering? Wallonië maakt geen gebruik van papieren werkkaarten. Op de [website van FOREM](#) kan de kandidaat- werknemer enerzijds nagaan of hij aan de voorwaarden voldoet om aanspraak te maken op een werkuitkering.

Anderzijds kan de werkgever ook verifiëren op de [website van FOREM](#) of een bepaalde werknemer in aanmerking komt voor een werkuitkering (op basis van het ondernemingsnummer, de naam, de voornaam, de datum en de geboortedatum en de referentiedatum van de werknemer).

2e. FAQ 2: Hoe groot is de werkuitkering waarop mijn werknemer recht heeft? Het bedrag van de werkuitkering wordt bepaald in functie van het gepresteerde arbeidsregime.

De maandelijkse werkuitkering wordt als volgt bepaald:

maximale werkuitkering x [(aantal uren waarvoor bezoldiging is verschuldigd tijdens de door die arbeidsovereenkomst gedekte periode die in die vastgelegde kalendermaand inbegrepen is) / (4 x gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van maatpersoon, verhoogd met betaalde uren inhaalrust ingevolge een regeling tot vermindering van arbeidsduur)].

De toegekende maandelijkse werkuitkering bedraagt maximaal de volledige werkuitkering. De werkuitkering kan nooit hoger zijn dan het nettoloon van de werknemer.

3e. FAQ 3: Hoe moet een werkuitkering aangevraagd worden?

De werkzoekende zal een complete aanvraag⁶ moeten indienen bij het betalingsorgaan van de werknemer en ontvangen bij de RVA binnen een termijn van 2 maanden die volgen op de maand in de welke de tewerkstelling is begonnen.

De RVA staat in voor de toekenning, schorsing, stopzetting en terugvordering van de activering van de werkloosheidsuitkeringen^v.

De werkuitkeringen worden maandelijks toegekend.

⁶ formulier van persoonlijke werkloosheidsverklaring C 109 + afschrift van arbeidsovereenkomst+ origineel exemplaar van de bijlage bij de arbeidsovereenkomst volgens model FOREM, overeenstemmend met het bewijs van aanvang van een tewerkstelling met activeringsuitkeringen. De bijlage bij de arbeidsovereenkomst wordt ingevuld en ondertekend door de werkgever en de werkzoekende samen met de ondertekening van de arbeidsovereenkomst.

4e. FAQ 4: Wat zijn de gevolgen van een laattijdige aanvraag van werkuitkeringen?

Het complete aanvraagdossier voor de toekenning van werkuitkeringen⁷ moet ingediend zijn bij het betalingsorganisme van de werknemer en ontvangen zijn door de RVA binnen de twee maanden die volgen op de maand waarin de tewerkstelling is begonnen.

Indien het complete dossier te laat ontvangen wordt, begint de toekenning van de werkuitkering vanaf de eerste dag van de maand in dewelke het complete dossier ingediend is bij de RVA.

De werkuitkering wordt evenwel toegekend vanaf de indiensttreding wanneer de werkgever aantoonbaar dat overeenkomstig de bijlage aan de arbeidsovereenkomst, de werkuitkering effectief in mindering is gebracht vanaf de eerste betaling van de bezoldiging.

5e. FAQ 5: Hoe moet de aanvraag tot werkuitkering gebeuren bij tewerkstelling bij meerdere werkgevers?

De werknemer die tewerkgesteld is bij verschillende werkgevers, moet een volledig dossier indienen tot aanvraag voor activering van werkuitkeringen voor elke tewerkstelling, volgens de chronologische orde van indiensttredingen bij de verschillende werkgevers.

Let wel: indien de werknemer opnieuw tewerkgesteld wordt bij een zelfde werkgever, moet er geen nieuwe aanvraag ingediend worden indien hij opnieuw tewerkgesteld wordt bij dezelfde werkgever binnen een periode van minder dan 12 maanden.

6e. FAQ 6: Kan ik als werkgever een ontbindend beding opnemen in de arbeidsovereenkomst die voorziet dat de arbeidsovereenkomst een einde neemt zonder opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding indien de werknemer geen recht (meer) heeft op een werkuitkering?

De werkgever kan een ontbindend beding opnemen waarin uitdrukkelijk voorzien wordt dat de arbeidsovereenkomst een einde neemt zonder opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding indien de werknemer op de dag voor zijn indiensttreding niet meer beantwoordt aan de voorwaarden om het recht te openen op de werkuitkering.

De werkgever kan daarnaast ervoor opteren om een ontbindend beding op te nemen waarin voorzien wordt dat de arbeidsovereenkomst een einde neemt zonder opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding indien de toekenning van de werkuitkering van betrokken werknemer geschorst of stopgezet wordt.

⁷ formulier van persoonlijke werkloosheidsverklaring C 109 + afschrift van arbeidsovereenkomst+ origineel exemplaar van de bijlage bij de arbeidsovereenkomst volgens model FOREM, overeenstemmend met het bewijs van aanvang van een tewerkstelling met activeringsuitkeringen. De bijlage bij de arbeidsovereenkomst wordt ingevuld en ondertekend door de werkgever en de werkzoekende samen met de ondertekening van de arbeidsovereenkomst.

7e. FAQ 7: Wanneer wordt de toekenning van de werkuitkering geschorst?^{vi}

De toekenning van de werkuitkering wordt geschorst bij het einde van de arbeidsovereenkomst. De schorsing loopt vanaf de dag volgend op de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst.

Indien de werkzoekende niet meer zijn hoofdverblijfplaats heeft op het grondgebied van het Franstalige taalgebied, wordt de toekenning van de werkuitkering ook geschorst vanaf de eerste dag van de tweede maand volgend op de maand van de kennisgeving door de RVA.

Wat betreft de werkuitkeringen '-25 jaar voor laag-en middengeschoolde werkzoekenden' en werkuitkeringen '12 maanden +' geldt dat deze opschorting zal stoppen op vraag van de werkzoekende indien:

- De werkzoekende een arbeidsovereenkomst sluit met een werkgever;
- De werkzoekende opnieuw zijn hoofdverblijfplaats heeft op het Franstalig taalgebied.

Wat betreft de werkuitkering 'inschakelingscontract' zal de opschorting van de toekenning van de werkuitkering stoppen indien:

- De werkzoekende een arbeidsovereenkomst sluit met een werkgever voor een minimale duur gelijk aan de resterende duur van de werkuitkering;
- De werkzoekende opnieuw zijn hoofdverblijfplaats heeft op het Franstalig taalgebied.

Let wel: de toekenning van de werkuitkeringen kan meerdere keren opgeschort en hervat worden.

8e. FAQ 8: Wanneer wordt de toekenning van de werkuitkeringen gestopt?

De toekenning van de werkuitkeringen zal stoppen:

- Wanneer het einde van de voorziene toekenningstermijn is bereikt (vanaf de eerste dag van de maand volgend op de termijn van 36, 24 of 12 maanden)
- Voor werkuitkeringen '-25 jaar voor laag-en middengeschoolde werkzoekenden', door het bereiken van de leeftijd van 28 jaar;
- Voor de werkuitkeringen '12 maanden +' wanneer de toekenning langer dan 12 maanden ononderbroken opgeschort werd;
- Voor de werkuitkeringen '12 maanden +' als de werkzoekende de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt;
- Voor de werkuitkeringen 'inschakelingscontract', bij het bereiken van de leeftijd van 26 jaar (eerste dag van de maand volgend op de verjaardag).

9e. FAQ 9: Zijn er anti-misbruikregels bij toepassen van werkuitkeringen?

Een werkgever mag niet met als hoofddoel de activeringsmaatregelen bekomen:

- De arbeidsovereenkomst van een werknemer ontbinden om hem te vervangen door aanwerving van een werkzoekende;
- De arbeidsovereenkomst van een werknemer ontbinden om hem later als werkzoekende terug in dienst te nemen, of om toe te laten dat hij wordt aangeworven als werkzoekende door een andere werkgever uit dezelfde werkgeversgroepering.

E. Doelgroepvermindering voor oudere werknemers

De bestaande federale doelgroepvermindering voor oudere werknemers werd vervangen door een doelgroepvermindering voor oudere werknemers tewerkgesteld in het Waalse Gewest.

i. Voorwaarden^{vii}:

De volgende voorwaarden moeten vervuld zijn:

- Werknemer behoort tot categorie I van de structurele vermindering;
- Refertekwartaalloon is kleiner dan 13.942,47 EUR⁸;
- Op de laatste dag van het kwartaal is de werknemer minstens 55 jaar.

Enkel werkgevers die in de profitsector tewerkgesteld zijn en die een exploitatie-eenheid in het Franstalig gebied van Wallonië hebben komen in aanmerking.

- 1e. FAQ 1: Komen enkel nieuw aangeworven werknemers in aanmerking voor deze maatregel?

De doelgroepvermindering voor de 55-plussers beoogt zowel het behoud als de aanwerving van de oudere werknemers door het toekennen van een vermindering van de RSZ-bijdragen.

ii. Bedrag vermindering

De vermindering stopt vanaf de eerste dag van het kwartaal volgend op het kwartaal waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt.

Overzicht

Leeftijd werknemer op laatste dag van kwartaal	Maximaal bedrag per kwartaal
55 tot 57 jaar	400 EUR
58 tot 61 jaar	1.000 EUR
62 tot 65 jaar	1.500 EUR

Let wel: de RSZ-vermindering wordt toegekend tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Overgangsmaatregel:

⁸ De loongrens wordt met 2 % verhoogd voor elke verhoging van de loongrenzen bedoeld in artikel 2 van de wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering, voortvloeiend uit de koppeling aan de index bedoeld in artikel 2, tweede paragraaf, derde lid, van de voornoemde wet van 20 december 1999, vanaf het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin deze loongrens wordt verhoogd of, als deze verhoging samenvalt met het begin van een kwartaal, vanaf dat kwartaal.

De werknemer die op 30 juni 2017 het recht zou openen op de doelgroepvermindering oudere werknemers blijft tot de laatste dag van het kwartaal voor het kwartaal waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt, in aanmerking komen voor de federale doelgroepvermindering oudere werknemers.

De uitzendkrachten die 54 jaar zijn en tewerkgesteld zijn op basis van een uitzendarbeidsovereenkomst op 1 juli 2017 en verder tewerkgesteld worden op basis van uitzendarbeidsovereenkomsten (eventueel met onderbrekingen) blijven het recht openen op de RSZ-vermindering oudere werknemers 'federale regeling' tot de laatste dag van het kwartaal dat de dag voorafgaand aan het kwartaal waarin ze 55 worden.

iii. Cumul

De RSZ-vermindering oudere werknemers is niet cumuleerbaar met een andere RSZ-vermindering (bv. RSZ-vermindering eerste aanwerving).

3. Overgangsbepalingen

Het Waalse Gewest voorziet in heel wat overgangsmaatregelen. Om beroep te kunnen doen op deze overgangsmaatregelen moet de werknemer in dienst zijn getreden vóór 1 juli 2017.

A. RSZ-verminderingen

Voor de werknemers die in dienst zijn getreden vóór 1 juli 2017 worden de volgende voorwaarden behouden tot uiterlijk 30 juni 2020:

- Doelgroepvermindering langdurig werkzoekende (ACTIVA/Doorstroomprogramma's/preventie-en veiligheidspersoneel bij lokale besturen) met uitzondering van SINE;
- Doelgroepvermindering jongeren;
- Doelgroepvermindering herstructurering (werkgeverskant)
- Doelgroepvermindering huispersoneel;
- RSZ-vermindering voor werkgevers van de baggervaartsector;
- RSZ-vermindering voor werkgevers voor zeelieden.

Werknemer die in dienst treden vanaf 1 juli 2017 openen NIET meer het recht op één van bovenvermelde RSZ-verminderingen.

B. Werkuitkeringen

De werknemers die hun hoofdverblijfplaats in Wallonië hebben en in dienst zijn getreden vóór 1 juli 2017 kunnen het recht op de volgende werkuitkering nog openen tot uiterlijk 30 juni 2020 volgens de bestaande voorwaarden.

Het gaat om de volgende activeringsmaatregelen:

- Plan activa;
- Activa start⁹;
- Activa mindervaliden;
- PTP;
- Activering CPAS;
- Invoeginterim.

Let wel: werknemers die hun hoofdverblijfplaats in Wallonië hebben en in dienst zijn getreden vanaf 1 juli 2017 openen GEEN recht op de bovenvermelde werkuitkeringen.

⁹ Quid in geval van uitzendarbeid? De begunstigde zal zijn voordelen in het kader van de maatregelen ACTIVA en ACTIVA START niet meer behouden, behalve in geval van hernieuwing van de arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever en op voorwaarde dat geen nieuwe aanvraag voor werkuitkering moet doen voor deze nieuwe tewerkstelling bij dezelfde werkgever.

C. Premies

De werknemers die vóór 1 juli 2017 in dienst gekomen zijn, kunnen het recht nog openen op de volgende premies:

- Overstappremie;
- Vestigingsvergoeding;
- Mobiliteitstoeslag;
- Werkhervattingstoeslag;
- Opleidingsuitkering;
- Toeslagen toegekend in kader van beroepsopleiding, opleidings-of inschakelingsactie.

Deze premies blijven doorlopen tot de einddatum maar uiterlijk tot 30 juni 2020.

Volgende premies blijven ook na 1 juli 2017 van toepassing indien overstap voor 1 juli 2017 of aanvraag voor toekenning van overstappremie ingediend voor 1 juli 2017 tijdelijke premie aan bepaalde categorieën van oudere werknemers die op eigen verzoek met inkomensverlies bij dezelfde werkgever overstappen naar lichter werk.

D. Instapstage

Vanaf 1 juli 2017 kunnen geen nieuwe instapstages meer afgesloten worden.

Voor de bestaande instapstages gelden de volgende overgangsmaatregelen:

- Een instapstage die ondertekend is vóór 1 juli 2017 heeft uitwerking tot de initieel voorziene datum;
- Een instapstage voor 6 maanden die ondertekend is vóór 1 juli 2017 heeft uitwerking tot de initieel voorziene datum;
- Een instapstage voor 3 maanden die hernieuwd is vóór 1 juli 2017 heeft uitwerking tot de initieel voorziene datum;
- Een instapstage voor een periode van 3 maanden die niet verlengd is vóór 1 juli 2017 zal niet meer verlengd kunnen worden na 1 juli 2017.

4. Bronnen

- Decreet 2 februari 2017 betreffende de steun voor tewerkstelling ten behoeve van de doelgroepen, *BS* 16 maart 2017.
 - Decreet 2 februari 2017 betreffende het inschakelingscontract, *BS* 16 maart 2017.
 - Besluit van de Waalse regering tot uitvoering van het decreet van 2 februari 2017 betreffende het inschakelingscontract, *BS* 26 juli 2017.
 - Besluit van de Waalse regering tot uitvoering van het decreet van 2 februari 2017 betreffende de steun voor tewerkstelling ten behoeve van de doelgroepen, *BS* 26 juli 2017.
-

Nijverheidsstraat 16
8760 Meulebeke
T 051 48 69 68
F 051 48 69 13
info@easypay-group.com

www.easypay-group.com