

Regionalisering doelgroepverminderingen in Vlaanderen

Inhoud

Regionalisering doelgroepverminderingen in Vlaanderen	1
1 Inleiding.....	2
2 Jonge werknemers	3
2.1 Algemene principes.....	3
2.2 Categorie 'Leerlingen alternerend leren en DBSO-jongeren (deeltijds beroepssecundair onderwijs) met een deeltijdse arbeidsovereenkomst'	3
2.3 Categorie laag- en middengeschoolde jongeren.....	5
3 Oudere werknemers.....	10
3.1 Nieuwe regeling voor nieuwe aanwervingen vanaf 01/07/2016 (= oudere niet-werkende werkzoekenden).....	10
3.2 Nieuwe regeling voor zittende oudere werknemers	12
4 Personen met een arbeidshandicap.....	13
5 Overgangsmaatregelen activa + herstructurering	14
5.1 Overgangsmaatregelen doelgroepvermindering Activa.....	14
5.2 Overgangsmaatregelen doelgroepvermindering herstructurering.....	14
5.3 Afschaffing premie VDAB 50+.....	14
6 Aanwervingsincentive langdurig werkzoekenden	15
6.1 Voorwaarden.....	15
6.2 Uitzonderingen	15
6.3 Bedrag van de vermindering.....	15
6.4 Cumuls?	15
6.5 Wat als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd vóór het einde van de vereiste tewerkstellingsperiodes?	16
6.6 Gevallen waarin de premie kan geschorst worden of teruggevorderd.....	16
6.7 Aanvraagprocedure	16

1 Inleiding

Het nieuwe systeem van doelgroepverminderingen in Vlaanderen is gesteund op 3 pijlers:

- 1) Jongeren:
 - o leerlingen alternerend leren en DBSO-jongeren (deeltijds beroepssecundair onderwijs) met een deeltijdse arbeidsovereenkomst;
 - o laag- of middengeschoolde jongeren;
- 2) Ouderen (55+);
- 3) Personen met een arbeidshandicap.

criterium: werkzaam zijn in of afhangen van een vestigingseenheid in Vlaanderen

Bijkomende nuttige info is terug te vinden op: <http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen>

Algemene opmerkingen:

- o Onder "refertekwartaalloon" wordt het totale brutoloon (of "loonmassa") dat de werkgever in de loop van een kwartaal verschuldigd zou zijn indien de werknemer voltijds tewerkgesteld en volledige prestaties heeft, begrepen.
Hierover vindt u meer info bij de RSZ op:
https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm en bij DIBISS op https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfappo/index.htm
- o Berekening doelgroepvermindering bij deeltijdse tewerkstelling:
 - o Bij tewerkstelling van 80% of meer wordt de doelgroepvermindering berekend alsof men 100% werkt;
 - o Bij tewerkstelling van minder dan 27,5% is er geen recht op een doelgroepvermindering, behoudens bepaalde voorziene uitzonderingen.

2 Jonge werknemers

2.1 Algemene principes

- 3 categorieën:
 - **Leerlingen alternerend leren en DBSO-jongeren** (deeltijds beroepssecundair onderwijs) met een deeltijdse arbeidsovereenkomst;
 - **Laaggeschoolde jongeren < 25 jaar** op einde kwartaal indiensttreding¹;
 - **Middengeschoolde jongeren < 25 jaar** op einde kwartaal indiensttreding².
- De toekenning van de vermindering in Vlaanderen is niet meer afhankelijk van het al dan niet respecteren van de startbaanverplichting. Ook bij de overgangsmaatregelen wordt de startbaanverplichting niet meer gecontroleerd. De verplichting blijft op zich wel bestaan. Indien de werkgever de doelgroepvermindering jongeren vraagt voor de tewerkstelling in een andere regio, moet nog wel voldaan worden aan de startbaanverplichting over heel België (federaal).
- Onderscheid:
 - Indiensttredingen vanaf 1/07/2016 → Vlaamse doelgroepvermindering van toepassing.
 - Indiensttredingen vóór 01/07/2016 → Federale doelgroepvermindering 'jongeren' blijft van toepassing en dit uiterlijk tot 31/12/2018.

2.2 Categorie 'Leerlingen alternerend leren en DBSO-jongeren (deeltijds beroepssecundair onderwijs) met een deeltijdse arbeidsovereenkomst'

Welk soort leerlingen³ ?

- Via een overeenkomst van alternerende opleiding (incl. stageovereenkomst voor opleiding ondernemingshoofd);
- Overeenkomst voor socioprofessionele inpassing, de vroegere erkende en industriële leerlingen, de DBSO-jongeren met een deeltijdse arbeidsovereenkomst⁴;
- Via een leerovereenkomst in het kader van de leertijd (= erkende leerling)⁵ ;

¹ Er is geen ondergrens voor de leeftijd van jonge werknemers. Het is wel vereist dat de jonge werknemer met een gewone arbeidsovereenkomst als werknemer tewerkgesteld is.

² Er is geen ondergrens voor de leeftijd van jonge werknemers. Het is wel vereist dat de jonge werknemer met een gewone arbeidsovereenkomst als werknemer tewerkgesteld is.

³ Jongeren met een deeltijdse arbeidsovereenkomst in de non-profitsector (voor toepassing van de sociale maribel) vallen **niet** onder de nieuwe noemer van 'alternerende opleidingen' voor de toepassing van de doelgroepverminderingen leerlingen-alternerende opleiding. De jonge werknemer komt wel in principe in aanmerking voor de Vlaamse doelgroepvermindering laag- of middengeschoolde jonge werknemer als hij beschikt over een loopbaanportfolio. De werkgever kan daarenboven beroep doen op een sectoraal budget voor alternerend leren/werken in kader van sociale maribel.

⁴ '**DBSO-jongeren met een deeltijdse arbeidsovereenkomst:**' jongeren die een opleiding volgen in het deeltijds beroepssecundair onderwijs, een deeltijdse arbeidsovereenkomst van minder dan 20 uur sluiten in het kader van hun niet-duale opleiding, bij VDAB geregistreerd zijn in Mijn Loopbaan, opleiding volgen bij een werkgever gevestigd in het Vlaamse Gewest, hun opleiding starten vanaf 01/07/2016.

⁵ '**DBSO-jongeren met een deeltijdse arbeidsovereenkomst:**' jongeren die een opleiding volgen in het deeltijds beroepssecundair onderwijs, een deeltijdse arbeidsovereenkomst van minder dan 20 uur sluiten in

- Via een werknemersleerovereenkomst (= "ILW" of industriële leerovereenkomst)⁶ ;
- Via een "contrat d'alternance" (= leerovereenkomst in een Franstalig opleidingsstelsel)⁷ ;
- Via een "Lehrvertrag" (= leerovereenkomst in een Duitstalig opleidingsstelsel)⁸ .

Meer info m.b.t. de leerlingen is terug te vinden op de website van Syntra Vlaanderen.

Bijkomende voorwaarden

- Opleiding in een onderneming of vestiging in het Vlaamse Gewest.
- Geen specifieke leeftijdsvoorwaarde;
- Loopbaanportfolio vervolledigd op laatste dag kwartaal:
 - ENKEL verplicht voor DBSO-jongeren (deeltijds beroepssecundair onderwijs) met een deeltijdse arbeidsovereenkomst;
 - NIET verplicht voor leerlingen alternerend leren.

Aard van de vermindering?

Verminderings van werkgeversbijdragen van 1.000 EUR per kwartaal voor de volledige duur van de leerovereenkomst m.a.w. de vermindering stopt niet op 31/12 van het jaar van de 18de verjaardag.

Type werknemer	Bijdragevermindering			
	Basisforfait Per kwartaal	Maximale duur	Verminderingscode op DmfA	Portfolio
Jongeren leerlingen/ alternerende opleiding (leercontracten die moeten aangegeven worden in DmfA met type leerling) (wkn.code 035 of 439 tot 31.12 van het jaar dat ze 18 worden. Daarna wkn.code 015 of 495)	1.000 EUR	Onbeperkt (kwartalen betrokken bij de opleiding)	6310	Geen portfolio vereist
DBSO-leerlingen	1.000 EUR	Onbeperkt (kwartalen betrokken bij de opleiding)	6311	Wel portfolio vereist

het kader van hun niet-duale opleiding, bij VDAB geregistreerd zijn in Mijn Loopbaan, opleiding volgen bij een werkgever gevestigd in het Vlaamse Gewest, hun opleiding starten vanaf 01/07/2016.

⁶ Dit is een uitdovend statuut.

⁷ Voor zover zij werkzaam zijn in of afhangen van een vestigingseenheid in Vlaanderen.

⁸ Voor zover zij werkzaam zijn in of afhangen van een vestigingseenheid in Vlaanderen.

Overgangsmaatregelen voor leerovereenkomsten afgesloten vóór 01/07/2016

- De federale doelgroepvermindering blijft van toepassing zolang er geen onderbreking is in de tewerkstelling en dit tot uiterlijk 31/12/2018.
- Vanaf 1 januari van het jaar dat de jongere 19 wordt, is de nieuwe Vlaamse doelgroepvermindering van toepassing.
- De overgang van het oude systeem van min 19-jarige naar het systeem van midden- en laaggeschoolde, wordt als een nieuwe indiensttreding beschouwd voor de toepassing van de doelgroepvermindering jongere.
- Na afloop van de leerovereenkomst of de opleiding met een deeltijdse arbeidsovereenkomst, kan de jongere die verder tewerkgesteld wordt met een arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever in aanmerking komen voor de doelgroepvermindering laag- en middengeschoolde jongeren als de voorwaarden hiervoor vervuld zijn. Dit wordt nl. gezien als een nieuwe indiensttreding. De overstap gebeurt echter niet automatisch. De doelgroepvermindering die genoten werd als leerling wordt niet in mindering gebracht van de doelgroepvermindering laag- en middengeschoolde jongeren.

2.3 [Categorie laag- en middengeschoolde jongeren](#)

Voorwaarden?⁹

- Tewerkstelling in het Vlaams Gewest.
- Indiensttreding vanaf 01/07/2016.
- Zowel voor werkgevers uit de private als uit de openbare sector.
- Op laatste dag van kwartaal van indiensttreding jonger zijn dan 25 jaar. De vermindering kan wel verder genoten worden na de leeftijd van 25 jaar.
- Niet meer voltijds leerplichtig zijn d.w.z. 16 jaar zijn of 15 jaar en eerste 2 jaar secundair gevolgd hebben.
- Op moment van indiensttreding laag- of middengeschoold zijn (er bestaat geen aparte categorie erg laaggeschoolde meer. Deze categorie valt voortaan onder de categorie 'laaggeschoolde').
 - Laaggeschoold: geen diploma of getuigschrift van secundair onderwijs/ 2^{de} leerjaar 3^{de} graad of gelijkwaardig diploma of getuigschrift hebben¹⁰ ;
 - Middengeschoold: hoogstens een diploma of getuigschrift van secundair onderwijs/ 2^{de} leerjaar 3^{de} graad of gelijkwaardig diploma of getuigschrift hebben¹¹

⁹ Een **jobstudent met solidariteitsbijdragen** komt NIET in aanmerking voor de doelgroepvermindering jongeren.

Indien een werkgever een persoon in dienst neemt die eerder gewerkt heeft als een jobstudent met solidariteitsbijdragen voor dezelfde werkgever, moet er geen rekening gehouden worden met de eerdere tewerkstelling als jobstudent met solidariteitsbijdragen.

Een student die tewerkgesteld wordt aan de hand van de gewone RSZ-bijdragen komt wel in aanmerking voor de doelgroepvermindering jongeren indien alle voorwaarden vervuld zijn.

¹⁰ Voorbeelden van **laaggeschoolde werknemers** zijn werknemers met hoogstens een getuigschrift/leerbewijs van lager onderwijs, getuigschrift 1^{ste} graad secundair onderwijs/deeltijds beroepssecundair onderwijs, ...

¹¹ Voorbeelden van **laaggeschoolde werknemers** zijn werknemers met hoogstens een getuigschrift/leerbewijs van lager onderwijs, getuigschrift 1^{ste} graad secundair onderwijs/deeltijds beroepssecundair onderwijs, ...

→ De jongere mag binnen de 4 maanden na zijn aanwerving geen hoger diploma of graad **kunnen** behalen¹². Wanneer de jonge werknemer pas nadien een hoger diploma behaalt, behoudt de werkgever het recht op de doelgroepvermindering voor de resterende looptijd¹³;

- Het referentekwartaalloon¹⁴ moet lager zijn dan 7.500 EUR tijdens eerste 4 kwartalen van tewerkstelling EN lager zijn dan 8.100 EUR in de daaropvolgende 4 kwartalen¹⁵.
- Uiterlijk op de laatste dag van kwartaal van indiensttreding moet de jongere beschikken over een **loopbaanportfolio** om de doelgroepvermindering optimaal te kunnen toepassen. Ook de jongeren die wonen in het Brusselse of Waalse Gewest moeten een elektronisch dossier openen bij de VDAB.

→ Meer info:

<https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/mijnloopbaan/Handleiding%20Mijn%20loopbaan%20voor%20burgers.pdf>

Indien het loopbaanportfolio pas na het kwartaal van aanwerving werd opgemaakt, verliest men voor de daaraan voorafgaande periode de toepassing van de doelgroepvermindering¹⁶.

→ Tip: hoe nagaan of werknemer in aanmerking komt voor doelgroepvermindering 'jongeren':

- Vóór indiensttreding:
 - Jongere is werkzoekend: (digitaal) bewijs van inschrijving bij VDAB.
→ bij inschrijving bij VDAB wordt automatisch een loopbaanportfolio aangemaakt (mogelijkheid downloaden vanuit elektronisch dossier 'Mijn Loopbaan').
 - Jongere is NIET werkzoekend: online loopbaanportfolio aan werkgever tonen of printscreen maken.
→ beperkte inschrijving bij VDAB via verkorte wizard (onder andere meedelen identiteitsgegevens + studiegegevens).
 - Bij twijfel omtrent bestaan loopbaanportfolio of onduidelijkheid, mail sturen naar tewerkstelling@vdab.be met zijn rijksregisternummer en vraag omtrent voldoen aan instapvoorwaarden voor doelgroepvermindering.

¹² Op 1 oktober 2017 werd de voorwaarde van het niet behalen van een hoger diploma verstrengd. Een jongere die een opleiding volgt waardoor hij binnen de 4 maanden na zijn indiensttreding een diploma **kan** behalen waardoor hij niet meer als middengeschoold wordt beschouwd, komt niet in aanmerking voor de doelgroepvermindering (voorheen werd geëist dat de jongere binnen het kwartaal na zijn aanwerving geen hoger diploma of graad behaalde). Blijkt achteraf dat de jongere het diploma toch niet behaald heeft, kan deze alsnog in aanmerking komen voor de doelgroepvermindering.

¹³ Voorbeeld 1: werknemer wordt aangeworven op 1/9/2016 en bezit diploma secundair onderwijs (middengeschoold). In 10/2016 behaalt betrokkene een bachelordiploma (= hoger geschoold). De werkgever heeft geen recht op de doelgroepvermindering voor jongeren aangezien het hoger diploma behaald is in het kwartaal volgend op het kwartaal van aanwerving.

Voorbeeld 2: werknemer wordt aangeworven op 15/9/2016 en heeft diploma secundair onderwijs (=middengeschoold). Op 30/1/2017 behaalt de werknemer een bachelordiploma. Hier behoudt de werkgever de doelgroepvermindering middengeschoold omdat het hoger diploma behaald werd na het kwartaal volgend op kwartaal van indiensttreding.

¹⁴ Onder '**referentekwartaalloon**' wordt begrepen het totale brutoloon of loonmassa dat de werkgever in de loop van een kwartaal uitbetaalt en in DMFA wordt aangegeven.

De loongrens geldt per werkgever (juridische entiteit – KBO-nr).

¹⁵ Als jongere bij indiensttreding aan alle voorwaarden voldeed (leeftijd, scholingsgraad, loopbaanportfolio bij VDAB,..) en boven de loongrens zit tijdens de eerste 4 kwartalen, maar onder de loongrens voor de volgende 4 kwartalen, kan de werkgever de vermindering voor de laatste 4 kwartalen nog toepassen.

¹⁶ Voorbeeld: laaggeschoolde jongere in dienst genomen op 1/07/2016 maar loopbaanportfolio maar vervolledigd op 12/10/2016. De doelgroepvermindering kan maar toegepast worden vanaf het vierde kwartaal 2016. Het aantal kwartalen recht op vermindering zal echter al beginnen te lopen vanaf 1/07/2016. De werkgever verliest dus 1 kwartaal de toepassing van de doelgroepvermindering.

- Bij of na in dienst:
 - Consulteren van ECARO.
 - De gegevens van het loopbaanportfolio zullen wekelijks worden doorgestuurd naar de RSZ waar ze via ECARO zullen kunnen geconsulteerd worden door de werkgever, dit houdt in dat de gegevens met minstens één week vertraging in ECARO verschijnen.

Aard van de vermindering?

- Laaggeschoolde jongere: aanwervingskwartaal + 7 volgende kwartalen: **1.150 EUR**/kwartaal.
 - Middengeschoolde jongere: aanwervingskwartaal + 7 volgende kwartalen: **1.000 EUR**/kwartaal.
- Let wel: deze bedragen gelden enkel voor werknemers die voltijds werken tijdens een volledig kwartaal.

Type werknemer: scholingsniveau	Leeftijd (*)	Datum in dienst	Bijdragevermindering		
			Basisforfait / kwartaal	Maximale duur	Verminderingscode op DmfA
Laaggeschoold	jonger dan 25 jaar	vanaf 01/07/2016	1.150 EUR	Kwartaal van aanwerving + 7 volgende kwartalen	6300
Middengeschoold	jonger dan 25 jaar	vanaf 01/07/2016	1.000 EUR	Kwartaal van aanwerving + 7 volgende kwartalen	6301

* op de laatste dag van het kwartaal van indienstneming

Aangifte DmfA

- Aangifte met code 6300 (laaggeschoold) of code 6301 (middengeschoold).
- Vermelding van datum van eerste aanwerving van jongere bij werkgever behalve:
 - Voor de verminderingen 6300 of 6301: datum van aanwerving als gewone werknemer als er een tewerkstelling geweest is als jongere in opleiding of alternierend leren;
 - Voor de verminderingen 6300 of 6301: datum van de nieuwe aanwerving als er een onderbreking is geweest van het contract gedurende minstens 4 kwartalen vanaf 01/07/2016;
 - Voor de verminderingen 6030, 6031 of 6032: datum van de allereerste tewerkstelling bij de werkgever, zelfs vóór 18 jaar.
- De vermindering kan gecumuleerd worden met de structurele vermindering.

Bij opeenvolgende tewerkstellingen

- Indien de eerste indiensttreding plaatsvond vanaf 01/07/2016: geen nieuwe vermindering bij heraanwerving **binnen de 4 kwartalen** na beëindiging vorige arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever. Wel mogelijkheid tot verderzetting voor resterende kwartalen als vorige tewerkstelling recht opende op vermindering¹⁷.

¹⁷Bij **berekening van doelgroepverminderingen** vertrekt men steeds van (vaste) RSZ-kwartalen (dus jan-mar., apr-jun, juli-sep en okt-dec). Het gaat dus om 4 kwartalen **na** het kwartaal van de beëindiging van de eerste arbeidsovereenkomst.

Voorbeeld: Werknemer komt in dienst bij werkgever op 1/7/2016. Werkgever krijgt een doelgroepvermindering voor jongeren vanaf 01/07/2016 voor 8 kwartalen. Werknemer gaat op 15/12/2016

De periode tussen de contracten **verlengt** de verminderingperiode **niet**. Wanneer de periode tussen 2 arbeidsovereenkomsten meer dan 4 kwartalen bedraagt, begint voor de werkgever wel een nieuwe periode van toekenning van de doelgroepvermindering.

- De eerste hertewerkstelling na 01/07/2016 van een jonge werknemer die reeds vóór 01/07/2016 in dienst is geweest, wordt beschouwd als een nieuwe indiensttreding voor de toepassing van de nieuwe Vlaamse vermindering, ook al dit gebeurt zonder 4 tussenliggende kwartalen.
- Na afloop van de leerovereenkomst of de combinatie van een opleiding met een deeltijdse arbeidsovereenkomst, kan de jongere die verder tewerkgesteld wordt met een arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever in aanmerking komen voor de doelgroepvermindering laag- en middengeschoolde jongeren als de voorwaarden hiervoor vervuld zijn. De kwartalen waarvoor men een vermindering kreeg als leerling worden **niet** afgetrokken van de kwartalen waarvoor men een vermindering kan krijgen als laag- of middengeschoolde jongere.

Overgangsmaatregel voor jongeren aangeworven vóór 01/07/2016

- Werkgevers die **vóór 01/07/2016** jongeren (wonende in het Vlaams Gewest) in dienst namen, kunnen de federale doelgroepvermindering verder blijven toepassen tot uiterlijk 31/12/2018.
- Na afloop van de "oude" vermindering (ten laatste in het 4de kwartaal 2018) kan de werkgever voor dezelfde jonge werknemer niet overstappen naar de nieuwe vermindering voor laag- of middengeschoolde jongeren.
- Voor jongeren < 19 jaar die werden aangeworven **vóór 01/07/2016** wordt de overgang op 01/01 van het jaar waarin ze 19 worden, beschouwd als een nieuwe indiensttreding. Dit betekent dat de jongere dan in aanmerking komt voor de nieuwe doelgroepvermindering jongeren (leerovereenkomst of laaggeschoolde/ middengeschoolde jongere mits samenstellen van een portfolio bij de VDAB).
- De aansluitende tewerkstelling bij dezelfde werkgever na een tewerkstelling 1bis alternerend leren **vanaf 01/07/2016** wordt ook beschouwd als een nieuwe indiensttreding.
- Indien een eerste indiensttreding plaatsvond **vóór 01/07/2016** en er is een hertewerkstelling **na 01/07/2016** bij dezelfde werkgever na een onderbreking, dan wordt dit beschouwd als een nieuwe indiensttreding, ook als dit gebeurt zonder 4 tussenliggende kwartalen. In dat geval zullen de nieuwe Vlaamse verminderingen kunnen worden toegepast voor zover is voldaan aan de voorwaarden.
- Voor de reeds lopende verminderingen moeten op de aangifte DmfA wel de nieuwe codes worden vermeld: code 6030 i.p.v. 3410 voor laaggeschoolden, code 6031 i.p.v. 3411 voor zeer laaggeschoolden, code 6032 i.p.v. 3412 voor middengeschoolden, code 6033 i.p.v. 3430 voor < 19 jaar.

uit dienst. Deze werknemer komt terug in dienst bij dezelfde werkgever op 15/12/2017 (dus vóór 01/01/2018). De werkgever zal dus maar de doelgroepvermindering jongeren ontvangen voor het derde en vierde (deels) kwartaal 2016 en (deels) voor het vierde kwartaal 2017 en voor het eerste en tweede kwartaal 2018.

Schematisch overzicht:

In dienst vanaf 01/07/2016			
Vermindering	Basisforfait per kwartaal	Maximale duur	Verminderingscode op DmfA
Jongeren laaggeschoold	1.150 EUR	Kwartaal van aanwerving + 7 volgende kwartalen	6300
Jongeren middengeschoold	1.000 EUR	Kwartaal van aanwerving + 7 volgende kwartalen	6301
Jongeren leerlingen / alternerende opleiding (leercontracten die moeten aangegeven worden in DmfA met type leerling) (wkncode 035 of 439 tot 31.12 van het jaar dat ze 18 worden. Daarna wkncode 015 of 495)	1.000 EUR	Onbeperkt (kwartalen betrokken bij de opleiding)	6310
DBSO-leerlingen	1.000 EUR		6311
In dienst vóór 01/07/2016			
Vermindering	Basisforfait per kwartaal	Maximale duur	Verminderingscode op DmfA
Jongeren met SBO en laaggeschoold	1.500 EUR	Kwartaal van aanwerving + 7 volgende kwartalen	6030
	400 EUR	4 volgende kwartalen	
Jongeren met SBO en zeer laaggeschoold of gehandicapte of van buitenlandse afkomst laaggeschoolde jongere met SBO	1.500 EUR	Kwartaal van aanwerving + 11 volgende kwartalen	6031
	400 EUR	4 volgende kwartalen	
Jongeren met SBO en midden-geschoold	1.000 EUR	Kwartaal van aanwerving + 3 volgende kwartalen	6032
	400 EUR	8 volgende kwartalen	
Jongere tot 31/12 van het jaar waarin hij 18 wordt	1.000 EUR	Alle kwartalen	6033

3 Oudere werknemers¹⁸

3.1 Nieuwe regeling voor nieuwe aanwervingen vanaf 01/07/2016 (= oudere niet-werkende werkzoekenden)

Welke oudere werknemers?

- Tewerkgesteld zijn in het **Vlaamse Gewest**.
- **Minstens 55 jaar oud** zijn op de laatste dag van het kwartaal van indiensttreding.
- Behoren tot **categorie 1** van de structurele vermindering (= private profitsector).
- **Ingeschreven zijn als niet-werkende werkzoekende bij de VDAB¹⁹** (minstens 1 dag in de maand voorafgaand aan de indiensttreding²⁰ – via bewijs VDAB van maximum 1 maand oud).

¹⁸ Indien de werkgever een **oudere werknemer aanwerft die vooraf al gewerkt heeft voor deze werkgever**, moet er een onderscheid gemaakt worden tussen de volgende 2 situaties:

- Periode tussen de twee tewerkstellingen is *minder* dan 4 kwartalen: de twee tewerkstellingsperiodes tellen als één en lopen door. De werkgever kan geen nieuwe korting aanvragen.
- Periode tussen de twee tewerkstellingen is *meer* dan 4 kwartalen: de werkgever kan terug de RSZ-korting voor een "nieuwe" werknemer aanvragen.
De termijn van 4 kwartalen wordt berekend vanaf het kwartaal volgend op het kwartaal van in dienst.

¹⁹ Als '**niet-werkende werkzoekende**' worden beschouwd:

- Volledige werkloze werkzoekende met RVA-uitkeringen;
- Volledig werkloze werkzoekende jongere in beroepsinschakelingstijd;
- Volledig werkloze vrije werkzoekende zonder uitkering;
- Volledig werkloze ingeschreven op vraag van OCMW;
- Volledig werkloze werkzoekende die ingeschreven is omwille van begeleiding van een persoon met een arbeidshandicap met maximum attest BUSO-OV2 en die niet onder de vorige categorieën valt;
- Volledig werkloze werkzoekende in het deeltijds onderwijs (of in een alternerende beroepsopleiding BUSO-OV3);
- Volledig werkloze werkzoekende die van recht op uitkeringen uitgesloten is;

Iemand die in SWT is, moet beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt en kan zich dus ook inschrijven als niet-werkende werkzoekende. Indien alle voorwaarden vervuld zijn voor de doelgroepvermindering niet-werkende werkzoekende kan de SWT'er het recht openen op de doelgroepvermindering oudere niet-werkende werkzoekenden.

Voorbeeld: Een bepaalde oudere werknemer wordt aangeworven bij werkgever A en deze werknemer opent het recht op de RSZ-vermindering nieuwe/aangeworven oudere werknemer. Deze werknemer is ingeschreven als niet-werkende werkzoekende bij de VDAB. De tewerkstelling bij werkgever A wordt beëindigd en deze werknemer treedt in dienst bij werkgever B. Komt deze werknemer in aanmerking voor de doelgroepvermindering nieuwe/aangeworven oudere werknemer op basis van het feit dat de werknemer 1 dag ingeschreven is al niet-werkende werkzoekende vooraleer hij in dienst kwam bij werkgever A?

Neen, de oudere werknemer zal bij zijn indiensttreding bij werkgever B niet meer beschouwd worden als ingeschreven als niet-werkende werkzoekende. De werkgever B zal dus maar de vermindering voor de oudere zittende werknemer kunnen genieten.

²⁰ De toekomstige werknemer moet **minstens 1 werkdag** (in de maand voorafgaand aan de nieuwe tewerkstelling) als niet-werkende werkzoekende ingeschreven zijn bij VDAB. Deze dag inschrijving als niet-werkende werkzoekende kan vallen op een zaterdag. Op de dag van inschrijving als niet-werkende werkzoekende kan niet gewerkt worden als uitzendkracht.

Voorbeeld: Werknemer wordt in dienst genomen op 1 december 2016. Deze werknemer moet minstens 1 dag ingeschreven geweest zijn als niet-werkende werkzoekende bij VDAB in periode tussen 1 november en 30 november 2016.

Het is niet mogelijk om zich in te schrijven als niet-werkende werkzoekende met terugwerkende kracht. De inschrijving als niet-werkende werkzoekende moet dus gebeuren vóór de aanwerving.

Checken kan via ECARO (of voorafgaand aan de aanwerving via mail naar tewerkstelling@vdab.be).

Opgelet: inschrijving als werkzoekende bij Forem of Actiris volstaan niet voor de toepassing van de Vlaamse doelgroepvermindering. Met andere woorden: oudere werknemers die in het Brusselse of Waalse gewest wonen, moeten ook bij de VDAB ingeschreven zijn opdat de Vlaamse doelgroepvermindering kan worden toegekend.

- Refertekwartaalloon < **13.400 EUR**.
- Gedurende de 4 kwartalen voorafgaand aan het kwartaal van indiensttreding niet zijn tewerkgesteld bij dezelfde werkgever; dit gaat m.a.w. over nieuwe aanwervingen²¹.
- Opmerking: in de nabije toekomst wordt een **nieuwe voorwaarde** toegevoegd: de oudere werknemer zal werkelijke arbeidsprestaties moeten leveren, behalve wanneer hij daarvan om wettelijke redenen is vrijgesteld²².

Bij opeenvolgende tewerkstellingen

- Oudere werknemers worden altijd beschouwd als zittende werknemers indien de heraanwerving plaatsvindt binnen de 4 kwartalen (zowel indien eerste aanwerving vóór 01/07/2016 als indien na 01/07/2016).

Aard van de vermindering²³

- Indien op einde kwartaal van aanwerving minstens 55 jaar en < 60 jaar: **1.150 EUR** kwartaal van aanwerving + 7 kwartalen.
- Indien op einde kwartaal van aanwerving minstens 60 jaar en < wettelijke pensioenleeftijd (65, 66 of 67 jaar): **1.500 EUR** kwartaal van aanwerving + 7 kwartalen.

Leeftijd*	Basisforfait per kwartaal	Maximale duur (kwartaal in dienst inbegrepen)	Verminderingscode op DmfA
Minstens 55 jaar en jonger dan 60 jaar	1.150 EUR	Kwartaal van aanwerving + de 7 volgende kwartalen	6321
Minstens 60 jaar en jonger dan de wettelijke pensioenleeftijd	1.500 EUR	Kwartaal van aanwerving + de 7 volgende kwartalen	6321

* op de laatste dag van het kwartaal van indienstneming

Aangifte DmfA

- Aangifte via code 6321.

²¹ Voorbeeld: Oudere werknemer was in dienst bij bepaalde werkgever tot 30/5/2016. Deze werkgever neemt deze werknemer terug in dienst op 01/01/2017. Deze oudere werknemer zal enkel het recht openen op de doelgroepvermindering oudere zittende werknemer.

²² Beslissing van de Vlaamse Regering van 14/07/2016 op voorstel van minister Muylers.

²³ Voorbeeld: Werkgever werft een werknemer aan die 59 jaar is op de laatste dag van het kwartaal van aanwerving. Deze werknemer voldoet aan de voorwaarden om het recht te openen op de doelgroepvermindering oudere niet-werkende werkzoekenden.

Deze werknemer zal het recht openen op een doelgroepvermindering van 1.150 EUR gedurende het kwartaal van indienstneming en de 7 daaropvolgende kwartalen. Als de werknemer nog in dienst is na deze periode, kan men nog het recht openen op de doelgroepvermindering oudere zittende werknemer.

- Via ECARO zal men kunnen consulteren of de oudere werknemer aan de voorwaarden voldoet (lees: ingeschreven is als niet-werkende werkzoekende bij de VDAB)!

3.2 Nieuwe regeling voor zittende oudere werknemers

Welke oudere werknemers²⁴?

- Minstens **55 jaar oud** zijn op laatste dag van het kwartaal van tewerkstelling (er is geen maximumleeftijd).
- Behoren tot **categorie 1** van de structurele vermindering (= private profitsector).
- Refertekwartaalloon < **13.400 EUR**.

Indien deze voorwaarden vervuld zijn, kan de vermindering automatisch worden toegepast. Er kan **niet** in Ecaro gecontroleerd worden of de oudere werknemer voldoet aan de voorwaarden voor oudere zittende werknemer.

Bedrag van de vermindering

- Indien op einde kwartaal minstens 55 jaar en < 60 jaar: **600 EUR** zonder beperking in tijd.
- Indien op einde kwartaal minstens 60 jaar: **1.150 EUR** zonder beperking in tijd.
- Merk op: vermindering zittende oudere werknemers kan genoten worden na een periode van vermindering 'nieuwe' oudere werknemers, d.w.z. na 2 jaar.
- Schematisch:

Leeftijd*	Basisforfait per kwartaal	Maximale duur (kwartaal in dienst inbegrepen)	Verminderingscode op DmfA
Minstens 55 jaar en jonger dan 60 jaar	600 EUR	onbeperkt	6320
Minstens 60 jaar	1.150 EUR	onbeperkt	6320

* op de laatste dag van het kwartaal van tewerkstelling

Aangifte DmfA

- Aangifte via code 6320.

Overgangsmatregelen?

- Er zijn geen overgangsmatregelen voorzien d.w.z. dat men vanaf kwartaal 3/2016 geen vermindering meer zal kunnen genieten voor 54 jarigen (of jonger), maar men kan de vermindering wel aanvragen in het kwartaal dat de werknemer 55 wordt.
- De nieuwe bedragen zijn van toepassing vanaf 01/07/2016 op de oudere werknemers die in dienst blijven. In de DMFA moet de verminderingcode 6320 ingevuld worden op de tewerkstellingslijn.

²⁴ Een **werknemer die op pensioen** is, kan mogelijkerwijze in aanmerking komen voor de doelgroepvermindering oudere zittende werknemers. Deze werknemer komt NIET in aanmerking voor de doelgroepvermindering oudere niet-werkende werkzoekenden.

4 Personen met een arbeidshandicap

- Voor personen met een arbeidshandicap wordt de huidige Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) verder gezet.
- Aanvragen moeten gebeuren bij het departement Werk en Sociale Economie (WSE).
- Bedrag:
 - 40% van het referteloon gedurende kwartaal van aanwerving + 4 daarop volgende.
 - 30% van het referteloon gedurende de 4 daaropvolgende kwartalen.
 - 20% van het referteloon vanaf het 9e kwartaal na kwartaal van aanwerving (tot maximum 5 jaar, op aanvraag verlengbaar).

Referteloon = kwartaalloon aangegeven in DmfA verhoogd met de patronale RSZ-bijdragen en verminderd met de patronale RSZ-verminderingen.

- De werkgevers die vóór **01/07/2016** een niet-werkende werkzoekende met een verminderde arbeidsgeschiktheid in dienst namen, kunnen hun voordeel (werkuitkering) behouden tot uiterlijk 31/12/2018. Let wel het voordeel stopt vroeger als de werknemer naar een ander gewest verhuist, namelijk op het einde van de maand die volgt op de datum waarop de RVA op de hoogte is van de verhuis.

Voor de Activa verminderde arbeidsgeschiktheid zal de werkgever voor werknemers aangeworven **vanaf 01/07/2016** voortaan enkel nog een beroep kunnen doen op de VOP en niet meer op de werkuitkering.

5 Overgangsmatregelen activa + herstructurering

5.1 Overgangsmatregelen doelgroepvermindering Activa

- Belangrijk onderscheid:
 - Doelgroepvermindering ~ tewerkstellingsplaats.
 - Werkuitkering ~ woonplaats werknemer.
- De werkgevers die vóór **01/01/2017** een langdurig werkzoekende (of gelijkgestelde werknemer) in dienst nam in Vlaanderen, behouden het recht op de doelgroepvermindering Activa tot uiterlijk het 4de kwartaal van 2018. Men behoudt ook het recht op de (eventuele) werkuitkering tot uiterlijk 31/12/2018²⁵.
⇒ Aanwervingen in Vlaanderen **vanaf 01/01/2017** openen NIET meer het recht op de doelgroepvermindering activa langdurig werkzoekenden. Indien de werknemer echter in een ander gewest dan Vlaanderen woont en beschikt over een geldige activakaart op ogenblik aanwerving, kan deze werknemer nog recht hebben op een werkuitkering.
- De werkgevers die vóór **01/07/2016** een niet-werkende werkzoekende met een verminderde arbeidsgeschiktheid in dienst namen in Vlaanderen, kunnen hun voordeel (werkuitkering) behouden tot uiterlijk 31/12/2018.
- Bovenstaande overgangsmatregelen houden in dat de normale duurtijd van het voordeel soms wordt ingekort.
- Het voordeel van de **werkuitkering** stopt sowieso vroeger wanneer de werknemer naar een ander gewest verhuist, namelijk op het einde van de maand die volgt op de datum waarop de RVA op de hoogte is van de verhuis.
- De specifieke activering van de sociale inschakelingseconomie (SINE) blijft **voorlopig** bestaan.

5.2 Overgangsmatregelen doelgroepvermindering herstructurering

- De werkgevers die vóór **01/01/2017** een werknemer met een “verminderingkaart herstructurering” in Vlaanderen in dienst nemen, behouden het recht op de doelgroepvermindering herstructurering tot uiterlijk het 4de kwartaal van 2018.
- De werknemersbijdragevermindering is echter federaal gebleven en bestaat op heden nog steeds.

5.3 Afschaffing premie VDAB 50+

- Voor 50-plussers die aangeworven worden vanaf 01/07/2016 kan GEEN premie VDAB 50+ meer worden aangevraagd.
- Premies die werden goedgekeurd of aangevraagd voor aanwervingen die dateren van **vóór 01/07/2016** kunnen wel nog gedurende 1 of 2 jaar verder genoten worden. De Vlaamse premie 50+ stopt definitief op 01/01/2019.

²⁵ Een werknemer die beschikt over een activakaart (C43) en die in dienst genomen werd vóór 01/01/2017 binnen de geldigheidsduur van zijn kaart, opent het recht op:

- Een RSZ-vermindering van 1.500 EUR/kwartaal tot en met max. het vierde kwartaal 2018;
- Een werkuitkering van 500 EUR/maand tot en met max. 31 december 2018.

6 Aanwervingsincentive langdurig werkzoekenden

6.1 Voorwaarden

De volgende voorwaarden moeten voldaan zijn:

- Aanwerving vanaf 1 januari 2017.
- Aanwerving van een niet-werkende werkzoekende die op het ogenblik van de indiensttreding:
 - Gedurende minstens 2 jaar als niet-werkende werkzoekende bij de VDAB is ingeschreven;
 - Minstens 25 jaar en geen 55 jaar is (op het einde van het kwartaal van indiensttreding).
- Met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Let wel: indien men één of meer opeenvolgende arbeidsovereenkomsten afsluit met een duurtijd van minstens 3 maanden en als u kan aantonen dat de tijdelijke arbeidsovereenkomsten overeenstemmen met het gangbare wervingsbeleid van de onderneming, dan kan afgeweken worden van het contract van onbepaalde duur.

- Voor tewerkstelling in een exploitatiezetel in het Vlaamse Gewest.

6.2 Uitzonderingen

Deze aanwervingsincentive wordt niet toegekend bij tewerkstelling als uitzendkracht, flexi-jobwerknemer en gelegenheidswerknemer.

Bepaalde ondernemingen kunnen GEEN beroep doen op deze maatregel:

- Ondernemingen ten aanzien waarvan er bevel tot terugvordering uitstaat ingevolge een eerder besluit van de Commissie waarbij de steun onrechtmatig en onverenigbaar met de interne markt is verklaard, met uitzondering van de steunregelingen tot herstel van de schade die veroorzaakt is voor bepaalde natuurrampen;
- Ondernemingen in moeilijkheden.

6.3 Bedrag van de vermindering

Tewerkstellingspercentage	Bedrag	
	Na 3 maanden tewerkstelling	Na 12 maanden tewerkstelling
≥ 80%	Max. 1.250 EUR	Max. 3.000 EUR
30% ≤ tewerkstelling < 80%	Max. 750 EUR	Max. 1.800 EUR
Tewerkstelling < 30%	/	/

6.4 Cumuls?

De aanwervingsincentive is niet cumuleerbaar met:

- De loonincentive in het kader van maatwerk (idem beschutte en sociale werkplaatsen);
- De vergoeding in het kader van lokale diensteneconomie;
- De loonincentive in het kader van invoegbedrijven.

De premie kan in principe gecumuleerd worden met andere steunmaatregelen, als dit er niet toe leidt dat daarmee het hoogste steunbedrag dat krachtens de reglementering voor deze steun geldt, wordt overschreden.

Indien er een overschrijding is worden de vergoedingen verworven buiten het kader van de nieuwe aanwervingspremie in mindering gebracht van deze premie.

6.5 Wat als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd vóór het einde van de vereiste tewerkstellingsperiodes?

De subsidie wordt toch toegekend aan de werkgever, in de volgende situaties:

- Ontslag door de werknemer;
- Dringende reden in hoofde van de werknemer;
- Overmacht;
- Redenen buiten de wil van de werkgever, die bewezen kunnen worden.

6.6 Gevallen waarin de premie kan geschorst worden of teruggevorderd

De uitbetaling van de premie kan geschorst worden of er kan een terugbetaling worden gevraagd indien:

- Uit vermoedens blijkt dat de werkgever één of meer werknemers heeft ontslagen met het oog op een vervanging door één of meer niet-werkende werkzoekenden die recht geven op de premie;
- De onderneming de voorwaarden vermeld in het besluit niet naleeft;
- De onderneming in de aanvraag onjuiste, onvolledige of misleidende informatie heeft verstrekt.

6.7 Aanvraagprocedure

De incentive kan alleen **online** aangevraagd worden via volgende [link](#).

De aanvraag moet gebeuren **binnen de 3 maanden** na de indiensttreding. Voor de indiensttredingen vanaf 1 januari 2017 tot en met 31 juli 2017 geldt een **overgangperiode**: voor deze indiensttredingen heeft men tot en met 31 oktober 2017 de tijd om de aanvraag in te dienen.

De aanvrager ontvangt onmiddellijk na de online aanvraag een automatische ontvangstmelding via mail dat het dossier geregistreerd werd.

Is het dossier onvolledig, dan ontvangt de aanvrager via mail een vraag om bijkomende inlichtingen binnen de 14 dagen na de aanvraag. De aanvrager heeft dan 3 maanden de tijd om het dossier te vervolledigen. Als het dossier drie maanden na de indiening van de aanvraag nog niet volledig is, dan vervalt de aanvraag.

Is de beslissing positief, dan worden de tijdstippen van de uitbetaling van de aanwervingsincentive medegedeeld. Is de beslissing negatief, dan worden de motieven voor het niet-toekennen van de incentive medegedeeld. De aanvrager ontvangt binnen de maand een beslissing.

7 Bronnen

- Decreet 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid, *BS* 4 april 2016, 22366.
- Besluit van de Vlaamse Regering 10 juni 2016 tot uitvoering van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid, *BS* 28 juni 2016, 39030.
- Besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot toekenning van aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden, *BS* 22 maart 2017, 39061.
- Decreet 7 juli 2017 houdende diverse bepalingen met betrekking tot het beleidsdomein Werk en Sociale Economie van 7 juli 2017, *BS* 1 augustus 2017, 76451.