



Het Waals doelgroepenbeleid:

(Misschien ook lucratief voor de Vlaamse werkgever)

Het doelgroepenbeleid werd geregionaliseerd. In Vlaanderen zijn de meeste van deze nieuwe maatregelen reeds in voege sinds 1 juli 2016. Een jaar later, op 1 juli 2017, traden de decreten in werking in Wallonië.

In Vlaanderen ligt de focus m.b.t. het doelgroepenbeleid op de RSZ-verminderingen. Vlaamse werkgevers kunnen hierdoor kortingen genieten voor bepaalde werknemers. **In Wallonië ligt de focus op de in Wallonië wonende werknemers, die recht zullen geven op een werkuitkering met andere woorden een tussenkomst in het nettoloon, ongeacht de regio waar zij werken.**

Hierdoor zal in bepaalde gevallen een Vlaamse werkgever een RSZ-vermindering kunnen combineren met een (Waalse)werkuitkering voor een doelgroepmedewerker die in Wallonië woont maar in Vlaanderen werkt.

Voorbeeld: Heeft u als Vlaamse werkgever een jongere in dienst die laaggeschoold is? Dan kan u 8 kwartalen genieten van de Vlaamse doelgroepvermindering (RSZ-vermindering) van 1.150 euro per kwartaal en drie jaar lang van een (Waalse) werkuitkering van maximaal 500 euro per maand. De jongere dient zich hiervoor wel te registreren bij VDAB en FOREM.

HIER VOLGT EEN OVERZICHT VAN HET WAALSE DOELGROEPENBELEID

1 Jongeren

1.1 Werkuitkering

Voorwaarden

De jonge niet-werkende werkzoekende moet de dag voor zijn aanwerving

Minder dan 25 jaar zijn

Ofwel laaggeschoold zijn: geen diploma secundair onderwijs

Ofwel midden geschoold zijn: hoogstens een diploma van het secundair onderwijs en minstens zes maanden werkzoekend op het moment dat hij werd aangeworven

-Hoofdverblijfplaats hebben in het Franstalig taalgebied

Voordeel

Tussenkost in het nettoloon van de werknemer voor een bepaalde maand gedurende maximum 36 maanden en maximum tot zijn 28 jaar.

De eerste twee jaren geniet u een maandelijkse vermindering van het nettoloon van 500 euro. In het derde jaar is de aftrek 250 euro (eerste twee kwartalen) en 125 euro (laatste twee kwartalen). De jongere kan dit ontbrekend stuk nettoloon terugvragen aan zijn uitbetalingsinstelling in de vorm van een werkuitkering.

Op de site van de Forem zal een applicatie staan waarop de jongere kan nagaan of hij in aanmerking komt voor deze maatregel. Deze bevestiging kan hij bezorgen aan de werkgever en op basis hiervan kan het loon verminderd worden gedurende drie jaar.

De werkzoekende kan deze werkuitkering slechts één keer genieten.

Cumulatie

Dit voordeel mag niet worden gecumuleerd met het voordeel dat wordt toegekend aan personen die sinds meer dan 12 maanden werkzoekende zijn noch met het inschakelingscontract (zie hierna).

Deze werkuitkering mag wel worden gecumuleerd met de maatregelen tot vermindering van de sociale bijdragen

Afschaffing

Door deze nieuwe maatregel verdwijnt de huidige federale jongerenvermindering op 1 juli 2017 die voordelen biedt bij de aanwerving van -19jarigen en bij het in dienst nemen van erg laaggeschoolde, laaggeschoolde en midden geschoolde jongeren ouder dan 19. Voor werknemers waarvoor deze vermindering al werd toegepast, kan u dit blijven doen tot uiterlijk 30 juni 2020.

1.2 Het inschakelingscontract

Het betreft een bijkomende incentive voor jongeren zonder werkervaring: een steun voor een duur van 12 maanden die de vorm aanneemt van een voltijdse arbeidsovereenkomst en de jonge werkzoekende de mogelijkheid geeft een eerste beroepservaring op te doen.

Voorwaarden

- Jonger dan 25 jaar zijn;
- Niet werken sinds minstens 18 maanden;
- Geen beroepservaring hebben;
- Zijn hoofdverblijfplaats in het Franstalig taalgebied hebben

Voordeel

Tussenkost in het nettoloon gedurende maximum 12 maanden vanaf de indiensttreding en maximum tot 26 jaar. De werkuitkering bedraagt € 700.

Cumulatie

Dit voordeel mag niet worden gecumuleerd met het voordeel dat aan jongeren van minder dan 25 jaar 'laag- of midden geschoolden' wordt toegekend (zie hoger) noch met het voordeel dat aan personen die sinds meer dan 12 maanden werkzoekende zijn wordt toegekend (zie hierna).

Deze werkuitkering mag daarentegen wel worden gecumuleerd met de maatregelen tot vermindering van de sociale bijdragen.

Afschaffing van de instapstage

Het inschakelingscontract vervangt de instapstage vanaf 1 juli 2017. Er zijn overgangsmaatregelen voorzien.

2 Ouderen

Voor de oudere werknemers baseert de Waalse overheid zich op de federale doelgroepvermindering mits enkele aanpassingen. Voor elke oudere werknemer kan de werkgever genieten van een doelgroepvermindering, zolang hij aan de leeftijdsvoorwaarde voldoet en zijn referentekwartaalloon lager is dan de loongrens door de regering bepaald (in principe 13.669,09 euro).

Voordeel

Leeftijd op de laatste dag van het kwartaal	Verminderingsforfait
55-57 jaar	€400/kwartaal
58-61 jaar	€1000/kwartaal
62 jaar – wettelijke pensioenleeftijd	€1500/kwartaal

Overgangsmaatregel voor werknemers van 54 jaar

De werknemers die 54 jaar zijn op 30/06/2017 blijven de vermindering van toepassing voor 1 juli 2017 (€400/kwartaal) genieten tot de laatste dag van het kwartaal dat voorafgaat aan het kwartaal waarin ze de leeftijd van 55 jaar bereiken. Vanaf de eerste dag van het kwartaal waarin ze 55 jaar worden, kunnen ze de hierboven uitgelegde nieuwe vermindering genieten.

In de praktijk zal de overgangsregeling maximaal tot het 1e kwartaal 2018 worden toegepast.

3 Langdurig werkzoekenden

Voor deze doelgroep heeft de Waalse overheid een uniforme regeling uitgewerkt. Er wordt geen rekening gehouden met leeftijd of periode van werkloosheid. Dit in tegenstelling met de bestaande activa-maatregel.

Voorwaarden

Om van deze vermindering te genieten moet de niet-werkende werkzoekende de dag voor zijn indienstreding.

-langer als 12 maanden werkzoekende zijn.

-zijn hoofdverblijfplaats hebben in het Franstalig taalgebied.

Voordeel

De werkzoekende geeft recht op een werkuitkering, een tussenkomst in het nettoloon, gedurende maximum 24 maanden en maximum tot de wettelijke pensioenleeftijd. Deze werkuitkering bedraagt het eerste jaar 500 euro per maand, de volgende 6 maanden 250 euro per maand en de laatste 6 maanden 125 euro per maand.

De werkzoekende kan deze werkuitkering verschillende keren genieten vanaf het ogenblik dat hij de toekenningsvoorwaarden vervult, in voorkomend geval, in het kader van verschillende arbeidsovereenkomsten gesloten met één of meer werkgevers.

Cumulatie

Dit voordeel mag niet gecumuleerd worden met het voordeel dat wordt toegekend aan jongeren van minder dan 25 jaar 'laag- of midden geschoolden' noch met het inschakelingscontract.

Deze werkuitkering kan wel gecumuleerd worden met de maatregelen tot vermindering van de sociale bijdragen.

4 Activa

De bestaande Activa/Activa doorstromingsprogramma's (niet SINE) en de werkuitkering Activa verdwijnen op 1 juli 2017.

Er wordt wel voorzien in een overgangsregel: als de aanwerving plaats heeft voor 1 juli 2017 worden de voordelen die voor 1 juli 2017 van kracht zijn behouden. Voor Activa zal de uiterlijke datum 30 juni 2020 zijn. Voor Activa doorstromingsprogramma's is er geen streefdatum. Het systeem zal uitdoven omdat het niet meer zal worden toegekend door de overheid.

5 Herstructurering

Naast het voordeel voor langdurig werklozen de zogenaamde Activa's verdwijnt op 01/07/2017 ook de patronale vermindering voor een werknemer die wordt aangeworven die door zijn vorige werkgever werd ontslagen in het kader van een herstructurering.

Neemt u als werkgever voor 01/07/2017 toch een werknemer in dienst die een herstructureringskaart heeft, dan kan u het recht wel nog uitputten tot uiterlijk 30 juni 2020 want dan verdwijnt de maatregel definitief.

Bron:

Decreet 2 februari 2017 betreffende het inschakelingscontract, BS 16 maart 2017-06-26

Decreet 2 februari 2017 betreffende de steun voor tewerkstelling ten behoeve van de doelgroepen, BS 16 maart 20147