

## **MEMORIE VAN TOELICHTING**

### **A. Algemene toelichting**

#### 1. Samenvatting

Het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid wijzigde de programmawet van 24 december 2002 en voorziet een doelgroepvermindering voor oudere werknemers. De Vlaamse doelgroepvermindering voor oudere werknemers heeft de bedoeling om het nadeel dat de groep van 55-plussers op de arbeidsmarkt ondervindt te compenseren door een vermindering van de werkgeversbijdragen op de sociale zekerheid.

Voorliggend voorontwerp van decreet wijzigt het artikel 339 van de programmawet (1) van 24 december 2002. Deze wijziging voegt een bijkomende voorwaarde toe bij de toekenning van de doelgroepvermindering voor oudere werknemers. De bijkomende voorwaarde bepaalt dat de doelgroepvermindering enkel kan worden toegekend als de oudere werknemer werkelijke arbeidsprestaties presteert, behoudens wanneer hij daartoe om wettelijke redenen is vrijgesteld.

#### 2. Situering

Het Vlaamse doelgroepenbeleid als bepaald bij het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid voorziet in de vermindering van de werkgeversbijdragen ten behoeve van oudere werknemers in dienst van de werkgever. Deze doelgroepvermindering staat ingeschreven in hoofdstuk 7 harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van sociale zekerheidsbijdragen van titel IV van de programmawet van 24 december 2002. Deze verminderingen van de werkgeversbijdragen op basis van de kenmerken van de werknemer zijn overgedragen met de zesde staatshervorming naar de gewesten.

Deze doelgroepvermindering heeft tot doel de tewerkstelling van de kwetsbare doelgroep van oudere werknemers te activeren. De werkgevers die oudere werknemers aanwerven of in dienst houden worden, genieten het recht op een forfaitaire vermindering van de werkgeversbijdragen.

financiële tegemoetkoming is in tijden van budgettaire schaarste geen evidente beleidskeuze en heeft tot doel een wezenlijke gedragsverandering bij werkgevers in het leven te roepen: de tewerkstelling van oudere werknemers is van essentieel belang in een maatschappij waarbij het talent van eenieder op arbeidsmarkt, ongeacht leeftijd, een wezenlijk verschil uitmaakt.

Evenwel stellen we vast dat bepaalde werkgevers met hun oudere werknemers een overeenkomst sluiten waarbij deze werknemers (een percentage) van hun loon krijgen zonder dat de betrokkenen nog hoeven te werken. Voor deze werknemers kunnen de werkgevers op dit moment beroep blijven doen op de Vlaamse doelgroepvermindering voor 55-plussers, wat in strijd is met de filosofie van de maatregel, die als doel heeft ouderen aan te werven of daadwerkelijk aan het werk te houden. De decreetgever is hier dan ook van oordeel dat het niet opportuun, noch wenselijk is om werkgevers die dergelijke vrijstellingen organiseren, te gaan ondersteunen door middel van een doelgroepvermindering.

De werkzaamheidsgraad van oudere werknemers in Vlaanderen is nog steeds te laag, en we willen deze steun aanwenden voor die werkgevers waarvan de werknemers wezenlijk bijdragen aan de economische activiteit van de onderneming.

### 3. Inhoud

De situatie waarbij bepaalde oudere werknemers vrijgesteld worden van arbeidsprestaties, maakt deel uit van afspraken die werkgevers en werknemers bilateraal maken. Deze afspraken kunnen kaderen in overleg op bedrijfsniveau (vb. in kader van reorganisatie), maar kunnen ook individueel worden vastgelegd.

Indien de werkgever en de werknemer binnen het toepassingsgebied vallen van het Vlaams doelgroependecreet kan de werkgever een doelgroepvermindering ontvangen voor de tewerkstelling van de werknemer. In het geval de werknemer wordt vrijgesteld van het leveren van prestaties en de werkgever voor deze werknemer toch een doelgroepvermindering ontvangt, zorgt het verwerven van een doelgroepvermindering voor oneigenlijk gebruik van deze maatregel. De doelstelling van de doelgroepvermindering (met name het langer aan het werk houden en activeren van oudere werknemers) wordt hierbij omzeild.

Voorliggend voorontwerp van decreet remedieert deze omzeiling door een aanpassing van de regelgeving van het doelgroepenbeleid. Deze bepaling zal nadien worden opgenomen in de RSZ-instructies. Bij het invullen door de werkgever van de multifunctionele aangifte (DmfA) moet de werkgever elk kwartaal aangeven wat het loon en de prestaties zijn en welke verminderingen van toepassing zijn. Deze aangifte is verplicht in het kader van de sociale zekerheid.

Bij de voorwaarden voor het bekomen van de doelgroepvermindering voor oudere werknemers wordt dan ook een bijkomende voorwaarde voorzien die het gebruik van de doelgroepvermindering koppelt aan het leveren van werkelijke arbeidsprestaties. Er wordt bewaakt dat andere systemen van verminderde arbeidsprestaties gevrijwaard blijven (verlofstelsels of gewaarborgd loon bij ziekte).

Bij een aanpassing van de regelgeving inzake doelgroepvermindering moet rekening gehouden worden met de afspraken die met de federale operator, de RSZ, zijn gemaakt. Zo kunnen wijzigingen in de regelgeving enkel bij de start van een kwartaal worden toegepast en moet de nodige tijd voor communicatie en de aanpassing van de multifunctionele aangifte worden genomen.

## **B. Toelichting bij de artikelen**

### **Artikel 1**

De doelgroepverminderingen zijn een gewestmaterie.

### **Artikel 2**

Dit artikel voegt een bijkomende voorwaarde toe bij de toekenning van de doelgroepvermindering voor oudere werknemers. De werknemer moet tewerkgesteld zijn in een vestigingseenheid in het Vlaamse Gewest, behoren tot categorie 1 (privésector) en moet op de laatste dag van het kwartaal minimaal 55 jaar zijn. Zijn refertekwartaalloon moet lager zijn dan het loonplafond dat de Vlaamse overheid heeft bepaald, momenteel is dat 13.400 euro.

Aan deze voorwaarden wordt een voorwaarde toegevoegd dat de werknemer werkelijke arbeidsprestaties moet leveren. De prestaties die een werknemer tijdens het kwartaal levert worden opgeteld, ook werknemers met onregelmatige prestaties of deeltijdse arbeidsovereenkomsten komen in aanmerking voor de doelgroepvermindering. De werknemer moet uiteraard wel voldoen aan de algemene voorwaarden voor de toekenning van de doelgroepverminderingen, zoals bepaald in het Koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen. Hier wordt onder andere bepaald dat wat betreft de prestaties, die, als de werknemer niet verbonden is door een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst, 27,5% moeten bedragen van voltijdse prestaties tijdens het ganse kwartaal. Deze regel wordt nu reeds toegepast en verandert niet door de voorliggende wijziging aan de criteria.

Er wordt bepaald dat werkgevers die gebruik maken van wettelijke vrijstellingen van de arbeidsprestaties zoals bepaald in de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, vb. in geval van ziekte of verlofstelsels, de doelgroepvermindering kunnen blijven genieten. Ook bij sommige conventionele vrijstellingen van arbeidsprestaties (zoals bepaald in artikel 37 van de Wet van 3 juli 1978, de vrijstelling van arbeidsprestaties in de opzeggingsperiode) kan de doelgroepvermindering aangewend blijven.

Daarnaast word er voorzien in een beperkte aanpassing van de kwartaalaangifte waarbij werkgevers bij de vraag tot doelgroepvermindering voor oudere werknemers bevestigen dat er werkelijke arbeidsprestaties zijn geleverd. De werkgever zal deze bevestiging elk kwartaal dat de doelgroepvermindering wordt gevraagd moeten doen via de aangifte. Deze kwartaalaangifte is een verplichting die elke werkgever heeft ten overstaan van de sociale zekerheid en betekent geen bijkomende administratieve belasting.

De controle op het eerbiedigen van de nieuwe bepaling na de invulling van de aangifte zal gebeuren aan de hand van knipperlichten (met name: ondernemingsgerichte inspecties door de afdeling Toezicht en Handhaving van het Departement Werk en Sociale Economie, informatie die werkgevers indienen bij de regionale toetsing, opvolging van cao's). De sociaalrechtelijke inspecteurs gebruiken hierbij de mogelijkheden om hun onderzoek uit te voeren conform de bepalingen van het Decreet van 30 april 2004 houdende de het sociaalrechtelijk toezicht, rekening houdend met de beginselen van proportionaliteit en finaliteit.

Conform het bestaande sanctie-instrumentarium kan de RSZ bij inbreuken op de wetgeving, in het geval de werkgever een foutieve multifunctionele aangifte invult, deze aangifte ambtshalve terugvorderen of verbeteren. Een burgerlijke sanctie (forfaitaire vergoeding) alsook strafsanctie is ook mogelijk in geval van een foutieve aangifte.

### **Artikel 3**

Bij de inwerkingtreding houden we rekening met de afspraken die met de federale operator RSZ zijn gemaakt in het samenwerkingsprotocol bij de overdracht van de bevoegdheid doelgroepverminderingen bij de zesde staats hervorming.

Doelgroepverminderingen worden per kwartaal toegepast, wijzigingen aan de regelgeving kunnen dan ook pas op de eerste van het kwartaal.

De minister-president van de Vlaamse Regering,  
Geert BOURGEOIS

De Vlaamse minister van WERK, ECONOMIE, INNOVATIE en SPORT  
Philippe MUYTERS