



INHOUD

Vlaamse tewerkstellingspremie voor 50-plussers varieert voortaan naargelang van de leeftijd en de werkloosheidsduur.....	1
Uitbreiding Dimonaverplichting !.....	4

Vlaamse tewerkstellingspremie voor 50-plussers varieert voortaan naargelang van de leeftijd en de werkloosheidsduur

Besluit van de Vlaamse Regering van 14 december 2012 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 28 april 2006 tot invoering van de tewerkstellingspremie (BS 21 januari 2013, tweede uitgave)

Premie voor de werkgever als compensatie voor de loonkosten

Sinds 1 april 2006 bestaat in het Vlaamse gewest een tewerkstellingspremie die beoogt de activiteitsgraad van 50-plussers te verhogen. Werkgevers die een niet-werkende werkzoekende 50-plusser aanwerven met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, kunnen als compensatie voor de loonkosten van de VDAB een tewerkstellingspremie krijgen.

Reglementering gewijzigd sinds 1 januari 2013

Deze week werd in het Belgisch Staatsblad een besluit gepubliceerd dat de regeling op een aantal punten wijzigt. Het wijzigende besluit is op 1 januari 2013 in werking getreden. Dat betekent dat voor een werkgever die na 1 januari 2013 een 50-plusser in dienst neemt en voor die 50-plusser aanspraak maakt op de tewerkstellingspremie, de nieuwe reglementering geldt. Voor de aanwerving van een 50-plusser die plaats vond vóór 1 januari 2013, geldt daarentegen de oude reglementering, zelfs wanneer de tewerkstellingspremie pas na 1 januari 2013 wordt aangevraagd.

Nieuw: hoe ouder de 50-plusser en hoe langer hij werkloos is, hoe hoger de tewerkstellingspremie

De belangrijkste wijziging die aan de reglementering werd aangebracht, betreft het bedrag van de tewerkstellingspremie en de toekenningsduur ervan. Voor **aanwervingen** die plaats vonden **vóór 1 januari 2013** was het bedrag van de tewerkstellingspremie forfaitair bepaald (1.200 euro, 2.100 euro,

3.000 euro of 4.500 euro per kwartaal) en afhankelijk van de hoogte van het brutoloon van de 50-plusser.

De tewerkstellingspremie werd toegekend gedurende maximaal vier opeenvolgende kwartalen.

Zie voor de regeling van de tewerkstellingspremie zoals van toepassing vóór 1 januari 2013 ook: www.sociaalcompendium.be.

Voor **aanwervingen** die plaats vinden **vanaf 1 januari 2013**, hangt het bedrag - en ook de toekenningsduur - van de tewerkstellingspremie af van de leeftijd van de 50-plusser en van zijn werkloosheidsduur. Voortaan wordt de tewerkstellingspremie toegekend onder de vorm van een percentage van de begrensde loonkosten. De loonkosten worden op kwartaalbasis begrensd tot zes keer het gemiddeld gewaarborgd minimummaandinkomen (sinds 1 december 2012: 1.501,82 euro/maand; begrensd kwartaalloon: 9.010,92 euro).

Terwijl vóór 1 januari 2013 rekening gehouden werd met het brutoloon en de werkgeversbijdragen, wordt sinds 1 januari 2013 rekening gehouden met het brutoloon vermeerderd met de werkgeversbijdragen, *maar verminderd met de verminderingen van de socialezekerheidsbijdragen ten voordele van de werkgever en ook met andere overheidstegemoetkomingen waarmee de loonkosten van de onderneming worden gefinancierd.*

Naargelang van het geval wordt de tewerkstellingspremie toegekend gedurende vier of acht opeenvolgende kwartalen.

De tewerkstellingspremie bedraagt voor indiensttredingen vanaf 1 januari 2013:

Tewerkstellingspremie 50-plussers			
duur inschrijving VDAB		van 50 t.e.m. 54 jaar	vanaf 55 jaar
minder dan 1 jaar	hoogte premie	30 % van de loonkosten	50 % van de loonkosten
	maximum premie per kwartaal	2.703,28 euro	4.505,46 euro
	toekenningsduur	4 kwartalen	
meer dan 1 jaar maar minder dan 2 jaar	hoogte premie	50 % van de loonkosten	
	maximum premie per kwartaal	4.505,46 euro	
	toekenningsduur	4 kwartalen	

meer dan 2 jaar	hoogte premie	50 % van de loonkosten
	maximum premie per kwartaal	4.505,46 euro
	toekenningsduur	8 kwartalen

Andere wijzigingen ?

De reglementering van de tewerkstellingspremie is met ingang van 1 januari 2013 ook op een aantal andere vlakken gewijzigd.

Voor aanwervingen t.e.m. 31 december 2012 mag de aangeworven 50-plusser in de zes maanden voorafgaand aan de indiensttreding niet bij dezelfde onderneming gewerkt hebben. Voor aanwervingen vanaf 1 januari 2013 mag dat wel, op voorwaarde dat de loonkosten van de aangeworven 50-plusser in de zes maanden die aan de indiensttreding voorafgingen niet meer bedroegen dan 1.000 euro (volgens de informatie verstrekt op de website van de VDAB).

Tot slot signaleren we ook nog dat de cumulatierегeling werd verstrengd. Er was al bepaald dat de tewerkstellingspremie niet mag worden gecumuleerd met dienstencheques. Sinds 1 januari 2013 kan de tewerkstellingspremie ook niet meer gecumuleerd worden met een aantal andere tewerkstellingsbevorderende maatregelen.

Aanvraag via de VDAB-website

De premie moet met een digitaal aanvraagformulier worden aangevraagd op de VDAB-website.

Op de VDAB-website is overigens een interessante FAQ geplaatst met antwoorden op veel gestelde vragen over de tewerkstellingspremie voor 50-plussers: <http://werkgevers.vdab.be/premie50plus/faq.shtml>.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 12-13, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)

Uitbreiding Dimonaverplichting!

KB 14 januari 2013 tot wijziging van het toepassingsgebied van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (*BS* 24 januari 2013)

De wet van 27 december 2012 houdende tewerkstellingsplan heeft een nieuw globaal stage-engagement ingevoerd voor de werkgevers van de private sector. Sinds 1 januari 2013 zijn alle werkgevers van de private sector verplicht samen jaarlijks een aantal werkplekleerplaatsen ter beschikking te stellen a rato van 1 % van hun personeelsbestand. Werkplekleerplaatsen is een verzamelterm waarmee allerlei vormen van leren op de werkvloer worden bedoeld. Het gaat om diverse vormen van alternerend leren en om jongeren in beroepsopleiding via de gewestelijke bemiddelingsdienst (zie *SoCompact* nr. 48-2012).

De opvolging van dat stage-engagement gebeurt op basis van de gegevens beschikbaar in de Dimona en de DmfA. Voor bepaalde types van alternerend leren en stages die wel in aanmerking worden genomen voor de invulling van het engagement, was er evenwel geen Dimonaverplichting (bv. jongeren in een instapstage). Dat probleem wordt nu opgelost door het bovenvermelde koninklijk besluit van 14 januari 2013 dat het toepassingsgebied van de Dimonaverplichting uitbreidt met ingang van 1 januari 2013. Voor een volledig overzicht van de personen voor wie men wel en van de personen voor wie men geen Dimona moet doen, zie www.sociaalcompendium.be.

Ester Van Oostveldt.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 12-13, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
