

## Maatregelen inzake werkgelegenheidssteun en andere steunmaatregelen

### 1. Inleiding

In dit document vindt u de belangrijkste vormen van werkgelegenheidssteun die in de maand september 2025 gelden en die u eventueel kunt aanvragen bij de aanwerving van een nieuwe medewerker.

Deze belangrijkste maatregelen inzake werkgelegenheidssteun kunnen in twee groepen worden onderverdeeld:

- de **federale maatregelen inzake werkgelegenheidssteun**, waarvan de bekendste de doelgroepverminderingen eerste aanwerving zijn. Onder punt 4 vindt u een overzicht van deze verminderingen;
- de **gewestelijke maatregelen inzake werkgelegenheidssteun**. Deze verminderingen hebben voornamelijk betrekking op bepaalde profielen van kandidaten (jonge werknemers, langdurig werklozen, oudere werknemers, ...) en zullen onder punt 5 per gewest worden samengevat.

Niettemin wensen wij uw aandacht te vestigen op het feit dat wij de belangrijkste maatregelen inzake werkgelegenheidssteun vermeld hebben, maar dat er ook nog andere, meer specifieke steunmaatregelen bestaan. Zo bestaan er bijvoorbeeld bepaalde steunmaatregelen bij aanwerving van een persoon met een handicap of een beperkte arbeidsgeschiktheid. Aarzel in een dergelijk geval niet om contact op te nemen met de juridische dienst via het adres: [legal@ssn.be](mailto:legal@ssn.be) zodat wij u het beste advies in de concrete situatie kunnen verstrekken.

Tot slot komen in onderhavig document de specifieke steunmaatregelen die van toepassing zijn op alternerende opleidingen, de beroepsopleiding in het bedrijf en de beroepsinlevingsstage (BIS) niet aan bod. Als u van een van deze steunmaatregelen wenst te genieten, nodigen wij u eveneens uit contact op te nemen met de juridische dienst.

## 2. Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	1
2. Inhoudsopgave.....	2
3. Overzichtstabel .....	3
4. Federale maatregelen inzake werkgelegenheidssteun .....	4
4.1 Doelgroepverminderingen eerste aanwervingen .....	4
4.2 Startersloon voor jongeren .....	8
4.3 Belastingvrijstelling voor bijkomend personeel in de KMO's.....	10
5. Gewestelijke maatregelen inzake werkgelegenheidssteun.....	12
5.1 Brussel .....	12
5.2 Vlaanderen .....	20
5.3 Wallonië (Franstalig Waals Gewest).....	24
5.4 Duitstalige Gemeenschap.....	35
Bijlage 1 – Bedragen van de verminderingen.....	52

### 3. Overzichtstabel

In onderhavige overzichtstabel vindt u de belangrijkste maatregelen inzake werkgelegenheidssteun die op federaal en gewestelijk niveau van toepassing zijn en volgens de betrokken gewesten zijn ingedeeld. Voor een meer gedetailleerde voorstelling van deze verschillende steunmaatregelen, nodigen wij u uit de verschillende rubrieken van dit document die in de tabel worden aangeduid, te raadplegen.

Werkgelegenheidssteun	Brussels Gewest	Vlaams Gewest	Franstalig gedeelte van het Waals Gewest	Duitstalige Gemeenschap
Eerste aanwervingen	4.1	4.1	4.1	4.1
Oudere werknemers	5.1.1	/	5.3.1	5.4.1
Langdurig werkzoekenden (uitkeringen van de RVA)	5.1.2	/	5.3.3	/
Langdurige of kansarme werkzoekenden op de arbeidsmarkt (subsidie)	/	5.2.2	5.3.4	5.4.2
Kortdurig werkzoekenden	/	/	5.3.2	/
Opleidingsstimulansen	5.1.3	/	/	/
Jonge werknemers (fiscaal voordeel)	4.2	4.2	4.2	4.2
Jonge werknemers (verlaging van de sociale zekerheidsbijdragen of andere)	/	/	5.3.5	Overgangsmaatregelen (niet gespecificeerd in onderhavig document)
Huispersoneel	5.1.5	5.2.3	/	5.4.3
Belastingvrijstelling voor bijkomend personeel in KMO's	4.3	4.3	4.3	4.3

#### 4. Federale maatregelen inzake werkgelegenheidssteun

##### 4.1 Doelgroepverminderingen eerste aanwervingen

Doelgroepverminderingen eerste aanwervingen			
	1 <sup>ste</sup> werknemer	2 <sup>de</sup> werknemer	3 <sup>de</sup> werknemer
<b>Naam</b>	Doelgroepverminderingen eerste aanwervingen		
<b>Principe</b>	<p>Het gaat om een <u>driemaandelijks forfaitaire vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid</u>, toegekend aan <b>nieuwe werkgevers</b> bij de aanwerving van <b>nieuwe werknemers</b> (maximaal 3).</p> <p><b>!</b> Er moet worden nagegaan of meerdere werkgevers niet dezelfde technische bedrijfseenheid (TBE) vormen. De vermindering wordt namelijk niet aan de werkgever toegekend als de nieuw aangeworven werknemer een werknemer vervangt die tewerkgesteld was/is in dezelfde TBE in de loop van de 12 maanden (geteld van datum tot datum) die zijn indiensttreding voorafgaan. Juridische entiteiten worden als eenzelfde TBE beschouwd indien ze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- een sociale band hebben door middel van minstens één gemeenschappelijk betrokken persoon, ongeacht zijn functie binnen die entiteiten (werknemers die van de ene juridische entiteit overstappen naar de andere, voortgezette ondernemingen met een andere eigenaar maar met (gedeeltelijk) hetzelfde personeel, werknemers die zelfstandig beginnen met dezelfde of een gelijkaardige activiteit, ...);</li> <li>- een gemeenschappelijkheid hebben die zich uit in een socio-economische verwevenheid omdat ze activiteiten van dezelfde aard of aanvullende activiteiten uitvoeren.</li> <li>- naast elkaar actief zijn (simultane TBE) of elkaar opvolgen (historische TBE)</li> </ul>		
<b>Voor welke werkgevers?</b>	De maatregel geldt voor werkgevers uit de <b>privésector</b> (natuurlijke of rechtspersonen) waarop de wet van 27 juni 1969 betreffende de sociale zekerheid van de werknemers van toepassing is.		
	Zij wordt enkel toegekend: <ul style="list-style-type: none"> <li>aan werkgevers die nog nooit personeel hebben tewerkgesteld, d.w.z. die nooit onderworpen waren</li> </ul>	Zij wordt enkel toegekend : <ul style="list-style-type: none"> <li>aan werkgevers die slechts één werknemer op hetzelfde ogenblik hebben tewerkgesteld</li> </ul>	Het recht op vermindering voor een 3e werknemer wordt enkel toegekend : <ul style="list-style-type: none"> <li>aan werkgevers die niet meer dan twee werknemers gelijktijdig</li> </ul>

	<p>aan de wet van 27 juni 1969 of die geen persoon meer tewerkgesteld hebben gedurende 12 maanden die deze waarin de aanwerving van de 1<sup>ste</sup> werknemer plaatsvond voorafgaan ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>en</b> die de 1<sup>ste</sup> werknemer niet aanwerven ter vervanging van een werknemer die in een eventueel zelfde TBE was tewerkgesteld in de loop van de 12 maanden die de aanwerving voorafgaan.</li> </ul>	<p>sedert minstens 12 maanden die de aanwerving voorafgaan ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>en</b> die de 2<sup>de</sup> werknemer niet aanwerven ter vervanging van een werknemer die in een eventueel zelfde TBE was tewerkgesteld in de loop van de 12 maanden die de aanwerving voorafgaan.</li> </ul>	<p>hebben tewerkgesteld sedert minstens 12 maanden die de aanwerving voorafgaan ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>en</b> die de 3<sup>de</sup> werknemer niet aanwerven ter vervanging van een werknemer die in een eventueel zelfde TBE was tewerkgesteld in de loop van de 12 maanden die de aanwerving voorafgaan.</li> </ul> <p>*Het recht op de vermindering voor een 4de, 5de en 6de werknemer kan vanaf 1 januari 2024 niet meer geopend worden. Het recht dat geopend werd voor 1 januari 2024 kan verder toegepast worden voor de resterende kwartalen binnen de 20 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal waarin de werkgever voor het eerst recht had op deze doelgroepvermindering.</p>
<p><b>Voor welke werknemers?</b></p>	<p>Alle werknemers kunnen het recht op doelgroepverminderingen eerste aanwerving openen, uitgezonderd de werknemers die tot de volgende categorieën behoren :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- werknemers onder een alternerend leercontract;</li> <li>- jonge werknemers (die deeltijds schoolplichtig zijn) tot 31 december van het jaar waarin zij de leeftijd van 18 jaar bereiken;</li> <li>- dienstboden;</li> <li>- de flexi-jobbers;</li> <li>- gelegenheidswerknemers in de horeca;</li> </ul>		

- toevallige werknemers in de land- (PC nr. 144) en tuinbouwsector (PC nr. 145);
- werknemers die niet binnen het toepassingsgebied van de wet van 27 juni 1969 vallen, d.w.z. die niet minstens onder één sector van de sociale zekerheid van loontrekkende werknemers vallen (bijvoorbeeld “jobstudenten”, IBO’ers, vrijwilligers, sommige stagiairs, etc.);
- verenigingswerkers - socioculturele sector en sport - artikel 17.

De indienstneming van de werknemers (1<sup>ste</sup>, 2<sup>de</sup> of 3<sup>de</sup> werknemer) kan gebeuren in het kader van een contract dat gesloten werd voor bepaalde duur, voor onbepaalde duur, voor een vervanging, enz. Bovendien wordt deze aanwerving in aanmerking genomen, ongeacht het arbeidsstelsel (voltijds of deeltijds) dat op de werknemer van toepassing is. De werknemer moet gedurende het betrokken kwartaal evenwel effectieve (of gelijkgestelde) prestaties leveren die ten minste 27,5 % van een voltijdse tewerkstelling vertegenwoordigen en dit om het recht op vermindering te openen. Deze minimum prestatiedrempel (27,5 % van de voltijdse prestaties) is echter niet van toepassing wanneer de tewerkstelling van de werknemer contractueel op minstens een halftijdse tewerkstelling is vastgesteld.

**Welke vermindering?**

Als bovenstaande voorwaarden vervuld zijn geniet de werkgever van een forfaitaire trimestriële vermindering G<sub>20</sub>.

**! Sedert 1 januari 2024 is de trimestriële forfaitaire vermindering geplafonneerd op een maximumbedrag van 3.100,00 euro per kwartaal voor volledige voltijdse kwartaalprestaties.**

Als de bovenstaande voorwaarden vervuld zijn geniet de werkgever van de volgende forfaitaire trimestriële verminderingen:

- G<sub>14</sub>, namelijk 1.550,00 euro per kwartaal, gedurende maximum 5 kwartalen;
- G<sub>15</sub>, namelijk 1.050,00 euro per kwartaal, gedurende maximum 4 kwartalen;
- G<sub>16</sub>, namelijk 450,00 euro per kwartaal, gedurende maximum 4 kwartalen.

Als de bovenstaande voorwaarden vervuld zijn geniet de werkgever van de volgende forfaitaire trimestriële verminderingen:

- G<sub>15</sub>, namelijk 1.050,00 euro per kwartaal, gedurende maximum 9 kwartalen;
- G<sub>16</sub>, namelijk 450,00 euro per kwartaal gedurende maximum 4 kwartalen.

<p><b>Voor welke periode?</b></p>	<p>De vermindering wordt toegekend voor een onbepaalde periode als de indienstneming dateert van na 31 december 2015.</p>	<p>In de loop van een periode van 20 kwartalen te beginnen met het kwartaal van de indienstneming van de werknemer, kan de werkgever vrij de kwartalen kiezen waarvoor hij de toepassing van de vermindering waarop hij recht heeft wenst. De trimestriële vermindering is niet geïndividualiseerd, d.w.z. dat zij niet verbonden is aan een bepaalde werknemer. De werkgever wijst namelijk vrij de werknemer(s) aan voor wie hij de vermindering wil verkrijgen. Deze vermindering is enkel van toepassing wanneer twee of drie werknemers gelijktijdig werkzaam waren tijdens het kwartaal.</p>
<p><b>In de praktijk</b></p>	<p>Wanneer de voorwaarden om van deze doelgroepvermindering te genieten vervuld zijn, kan het SSN het voordeel van deze vermindering activeren, in welk geval de verminderingen automatisch worden toegekend via de door het SSN ingediende DmfA-aangifte.</p>	
<p><b>Link</b></p>	<p><a href="#">RSZ</a></p>	

## 4.2 Startersloon voor jongeren

Starterslonen voor jongeren	
Naam	Starterjobs
Principe	Het gaat om een <u>belastingvoordeel</u> dat wordt toegekend in de vorm van een vermindering van het brutoloon dat door de werkgever aan de <b>jonge werknemer van 18, 19 of 20 jaar</b> betaald moet worden. Deze loonvermindering wordt gecompenseerd door het toekennen van een compenserende toeslag ten laste van de werkgever. Deze compenserende toeslag is echter vrijgesteld van bedrijfsvoorheffing (fiscale inhoudingen) en sociale zekerheidsbijdragen.
Voor welke werkgevers?	<p>Werkgevers die binnen het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen, komen voor deze maatregel in aanmerking, d.w.z. de werkgevers uit de privésector.</p> <p>Werkgevers die ressorteren onder een paritair (sub-)comité dat voor jongeren van 18 tot 21 jaar minimumlonen heeft vastgesteld die lager zijn dan deze die gelden voor jongeren vanaf 21 jaar (bijvoorbeeld: het PC 200) kunnen niet genieten van deze maatregel.</p> <p>Deze uitsluiting is echter niet geldig als de minimumlonen voor jongeren van 18 tot 21 jaar enkel worden toegepast op de tewerkstelling van studenten (bijvoorbeeld: het PC 216).</p>
Voor welke werknemers?	<p>De werknemers moeten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 18, 19 of 20 jaar oud zijn op de laatste dag van de maand waarin het brutoloon verminderd wordt;</li> <li>• aangeworven zijn op 1 juli 2018 of later;</li> <li>• aangeworven zijn via een startbaanovereenkomst van het type 1 (voltijdse of minstens halftijdse tewerkstelling). Dat betekent dat deze maatregel niet kan worden toegepast op leercontracten of andere types van alternerende opleiding, studentencontracten en statutaire tewerkstelling. Meer details betreffende dit type startbaan vindt u via <a href="#">de volgende link</a>;</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• is niet tewerkgesteld met een flexi-job;</li> <li>• zonder beroepservaring zijn (de jongere moet dus als werkzoekende ingeschreven zijn bij de bevoegde gewestelijke instelling en aan de maximumtewerkstellingsvoorwaarde voldoen, namelijk dat hij niet tewerkgesteld was gedurende maximum een kwartaal, voor een duur gelijk aan 4/5<sup>de</sup> van een voltijdse tewerkstelling gedurende de referentiekwartalen T-6 tot en met T-3, die de startbaanovereenkomst voorafgaan (T is het kwartaal van aanwerving)).</li> </ul>
<b>Welke vermindering?</b>	<p>De werkgever mag het brutoloon dat de jongere normaal zou moeten ontvangen verminderen met:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 18% gedurende de maanden waarin de jongere op de laatste dag van de maand 18 jaar oud is;</li> <li>• 12% gedurende de maanden waarin de jongere op de laatste dag van de maand 19 jaar oud is;</li> <li>• 6% gedurende maanden waarin de jongere op de laatste dag van de maand 20 jaar oud is.</li> </ul>
<b>Opmerkingen</b>	<p>(1) De hiervoor genoemde compenserende toeslag is gelijk aan het verschil tussen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• het nettoloon berekend op basis van het niet-verminderd brutoloon en;</li> <li>• het nettoloon berekend op basis van het verminderd brutoloon.</li> </ul> <p>(2) De vermindering mag enkel toegepast worden op voorwaarde dat het niet-verminderd brutoloon niet hoger is dan het minimumloon vastgesteld door het bevoegd paritair comité of subcomité.</p> <p>Als het bevoegd paritair comité of subcomité geen minimumlonen heeft vastgesteld die eigen zijn voor de sector, mag het niet-verminderd brutoloon niet hoger zijn dan het gewaarborgd maandelijks minimuminkomen.</p>
<b>In de praktijk</b>	<p>De werkgever is ertoe gehouden expliciet in het contract te vermelden dat het brutoloon van de jonge werknemer het voorwerp van een dergelijke compensatie zal uitmaken. De juridische dienst staat uiteraard te uwer beschikking om u bij te staan bij het opstellen van het contract.</p> <p>Op de DmfA-aangifte van de jongeren moet de juiste code vermeld worden in de rubriek “Werkgelegenheidsmaatregelen”. Het SSN neemt deze formaliteit op zich in geval van toepassing van de maatregelen.</p>
<b>Link</b>	<a href="#">Starterslonen voor jongeren – FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg</a>

### 4.3 Belastingvrijstelling voor bijkomend personeel in de KMO's

Belastingvrijstelling voor bijkomend personeel met een laag loon in de KMO's	
<b>Naam</b>	Belastingvrijstelling voor bijkomend personeel met een laag loon in de KMO's
<b>Principe</b>	Deze <u>belastingvrijstelling</u> is van toepassing op <b>kleine ondernemingen</b> (uitbaters van commerciële, industriële of landbouwbedrijven, alsook op de begunstigen van de winsten van vrije beroepen en andere winstgevende activiteiten) in het geval van indienstneming van <b>bijkomend personeel met een laag loon</b> als bepaalde voorwaarden vervuld zijn. Het doel van deze maatregel is de tewerkstelling van laaggeschoolde personen te bevorderen.
<b>Voor welke werkgevers?</b>	<p>Om van deze vrijstelling te kunnen genieten moeten de drie volgende voorwaarden vervuld zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• een werkgever zijn die winsten of baten verwezenlijkt;</li> <li>• maximum 10 werknemers tewerkstellen op 31 december 1997 of op het einde van het beginjaar van de activiteit als deze na deze datum begonnen is;</li> <li>• het aantal werknemers verhogen die tot de categorie “laag loon” behoren (maximum bruto dagloon van 90,32 euro of een uurloon van maximum 11,88 euro, met inbegrip van elk ander aan de sociale zekerheid onderworpen voordeel).</li> </ul> <p>Het aantal bijkomende personeelsleden wordt vastgesteld door het gemiddeld personeelsbestand gedurende het kalenderjaar dat het aanslagjaar voorafgaat te vergelijken met dat van het voorgaand kalenderjaar. Concreet betekent dat dat voor het aanslagjaar 2026 het gemiddelde van de tewerkgestelde werknemers voor 2025 en 2024 berekend en vergeleken moet worden en dat er nagegaan moet worden of er inderdaad een toename is geweest van het personeel dat tot de categorie “laag loon” behoort in 2025. De berekening van het bijkomend personeel gebeurt per kalenderjaar, zelfs indien uw boekjaar op een andere datum wordt afgesloten.</p>
<b>Voor welke werknemers?</b>	De maatregel wordt toegepast wanneer u personeel aanwerft met een salaris dat niet hoger mag zijn dan 90,32 euro per dag of 11,88 euro per uur. Deze loonplafonds gelden sedert 1 januari 2005 en zijn niet geïndexeerd.

<b>Uitsluitingen</b>	Vanaf het aanslagjaar 2021, in verband met een belastbaar tijdperk dat ten vroegste aanvangt op 1 januari 2020, is deze maatregel afgeschaft in het kader van de vennootschapsbelasting. De maatregel blijft echter nog steeds van kracht voor <b>de personenbelasting en de belasting voor niet-inwoners</b> . Bovendien is het personeel dat bij de vennootschap in dienst is getreden ingevolge een overname of een fusie uitgesloten.
<b>Welke vermindering?</b>	Het bedrag van de belastingvrijstelling wordt regelmatig geïndexeerd. Voor het aanslagjaar 20263, inkomstenjaar 2025, bedraagt dat bedrag 7.480 EUR.
<b>Opmerkingen</b>	<p>! Opdat deze vrijstelling definitief verworven zou zijn, moet de werkgever zijn bijkomend personeel in dienst houden in het jaar van de vrijstelling alsook het volgend jaar. Met andere woorden, de werkgever moet de bijkomende tewerkstelling gedurende twee jaar handhaven: het jaar waarvoor de vrijstelling wordt toegekend en het volgend jaar.</p> <p>! Volgens het laatste regeerakkoord is het mogelijk dat deze maatregel wordt afgeschaft vanaf het aanslagjaar 2026.</p>
<b>In de praktijk</b>	Als u meent van deze vrijstelling te kunnen genieten, dient u bij uw belastingaangifte het formulier 276T te voegen, dat bewijst dat u aan de vereiste voorwaarden voldoet. Uw payroll administrator kan, op verzoek, de nodige berekeningen uitvoeren en u een reeds ingevuld formulier bezorgen, zodat u het bij uw belastingaangifte kunt voegen.

## 5. Gewestelijke maatregelen inzake werkgelegenheidssteun

### 5.1 Brussel

	5.1.1 Oudere werknemers
<b>Naam</b>	Korting « Oudere werknemers » (61+)
<b>Principe</b>	Het gaat om een <u>vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen</u> die aan de werkgevers wordt toegekend bij de aanwerving van een “oudere werknemer”, d.w.z., van een <b>werknemer van 61 jaar of ouder (maar maximum 66 jaar)</b> . Het doel van deze maatregel is het bevorderen van het behoud en de opname van oudere personen in een beroepsomgeving.
<b>Voor welke werkgevers?</b>	De maatregel betreft werkgevers uit de privésector die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (19 gemeenten) gevestigd zijn en die werknemers tewerkstellen die aan alle takken van de sociale zekerheid onderworpen zijn <sup>1</sup> .
<b>Voor welke werknemers?</b>	De werknemers moeten de volgende voorwaarden vervullen om het recht op de vermindering te openen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• tot categorie 1 van de structurele vermindering behoren (standaard), d.w.z. alle werknemers (bedienden en arbeiders uit de commerciële sector) die onderworpen zijn aan alle takken van de sociale zekerheid van de loontrekkende werknemers en die bijgevolg niet onder categorie 2 (namelijk de werknemers uit de niet-commerciële bedoeld in de sociale Maribel) en 3 (namelijk de werknemers tewerkgesteld in een beschutte werkplaats, gesubsidieerd door de Franse Gemeenschapscommissie of door het Waals Gewest/Duitstalige Gemeenschap of die het door de Vlaamse Gemeenschap erkend “maatwerkbedrijf” -label draagt) vallen;</li> <li>• minstens 61 jaar en maximum 66 jaar zijn op de laatste dag van het kwartaal;</li> <li>• een trimestrieel referentieloon ontvangen (loon voor volledige voltijdse trimestriële prestaties) dat lager is dan 8.160 euro bruto (plafond op 01/04/2025);</li> <li>• verbonden zijn aan een in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gelegen vestigingseenheid.</li> </ul>
<b>Welke vermindering?</b>	Als de bovenstaande voorwaarden vervuld zijn, geniet de werkgever van een forfaitaire trimestriële vermindering G <sub>1</sub> , gelijk aan 1.000,00 euro per kwartaal.

<sup>1</sup> Gezondheidszorgen en vergoedingen, werkloosheid, pensioen, arbeidsongevallen en beroepsziektes en jaarlijkse vakantie.

	! Voor deeltijdse werknemers en voltijdse werknemers waarvan de kwartaalprestaties onvolledig zijn, moet het bedrag van 1.000,00 euro evenredig worden aangepast.
In de praktijk	Wanneer de voorwaarden om van deze vermindering te genieten vervuld zijn, kan het SSN het voordeel van deze vermindering activeren, in welk geval deze vermindering automatisch zullen worden toegekend via de DmfA-aangiften.
Link	<a href="#">RSZ</a> <a href="#">Brussel Economie en Werkgelegenheid</a>

5.1.2 Langdurige werkzoekenden – Activa.Brussels	
<b>Naam</b>	Activa.Brussels en Activa Brussels Plus
<b>Principe</b>	<p>Het gaat om een <u>werkuitkering</u> die door de werkgever kan worden afgetrokken van het nettoloon van de werknemer. Met andere woorden, het netto loonverschil wordt gecompenseerd door een uitkering die door de uitbetalingsinstelling van de werknemer wordt betaald.</p> <p>Het doel van deze maatregel is het bevorderen van de opname van <b>langdurig werkzoekenden</b> in een beroepsomgeving.</p>
<b>Voor welke werkgevers?</b>	De maatregel betreft alle werkgevers uit de privésector (commercieel of niet-commercieel) en sommige werkgevers uit de overheidssector die een contractuele werknemer aanwerven.
<b>Voor welke werknemers?</b>	<p>De werknemers moeten de volgende voorwaarden vervullen om het recht op de uitkering Activa.Brussels te openen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gedomicilieerd zijn op het moment van de aanvraag en gedurende de volledige duur van zijn Activa.brussels contract;</li> <li>• als werkzoekende ingeschreven zijn bij Actiris sedert minstens 312 dagen (12 maanden) op de 18 kalendermaanden die de aanwerving voorafgaan;</li> <li>• in het bezit zijn van aan Activa.Brussels-attest (! Als ze dit nog niet hebben op het ogenblik van hun aanwerving moeten ze het aanvragen via het <a href="#">aanvraagformulier</a> dat beschikbaar is op de website van Actiris (<a href="http://www.actiris.be">www.actiris.be</a>), uiterlijk de 30<sup>ste</sup> dag volgend op de datum van hun indiensttreding);</li> <li>• niet schoolplichtig zijn en de wettelijke pensioenleeftijd niet bereikt hebben;</li> <li>• minstens voor een halftijdse tewerkstelling zijn aangeworven en voor een minimumduur van 6 maanden.</li> </ul> <p>Om in aanmerking te komen voor de uitkering Activa.brussels Plus, moet de werknemer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• een niet-werkende werkzoekende zijn jonger dan 30 jaar die niet beschikt over een diploma of getuigschrift dat hoger is dan dat van het lager secundair onderwijs; of</li> <li>• een niet-werkende werkzoekende zijn van 57 jaar of ouder.</li> </ul>

<p><b>Welk bedrag?</b></p>	<p>De uitkering is gelijk aan een globaal bedrag van 15.900,00 euro, verdeeld over 30 maanden op de volgende manier:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 350,00 euro gedurende de eerste zes maanden;</li> <li>• 800,00 euro gedurende de twaalf volgende maanden;</li> <li>• 350,00 euro gedurende de laatste twaalf maanden.</li> </ul> <p>Met het attest Activa.brussels Plus wordt de uitkering verhoogd tot een globaal bedrag van 23.400 euro verdeeld over 36 maanden op de volgende manier:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 750,00 euro gedurende de eerste twaalf maanden</li> <li>• 600,00 euro gedurende de volgende 24 maanden</li> </ul>
<p><b>In de praktijk</b></p>	<p>Er moet een bijlage bij het Activa-arbeidscontract gesloten worden, waarin de specifieke bepalingen betreffende de Activa.Brussels-reglementering vermeld worden. Uiteraard staat de juridische dienst te uwer beschikking om u bij te staan bij het opstellen van die bijlage.</p> <p>De werknemer moet het <a href="#">formulier voor de aanvraag van uitkeringen “Bijlage bij het arbeidscontract Activa.Brussels”</a>, dat op de website van Actiris (<a href="http://www.actiris.be">www.actiris.be</a>) beschikbaar is, indienen aan het begin van zijn tewerkstelling en uiterlijk binnen de 4 maanden volgend op het begin van zijn tewerkstelling, via zijn uitbetalingsinstelling. De werknemer moet ook een kopie van zijn arbeidsovereenkomst alsook van zijn Activa.Brussels-attest bijvoegen.</p> <p>De werkgever moet vervolgens op het einde van elke maand een ASR scenario 8 uitvoeren. Dit kan door uw dossierbeheerder worden uitgevoerd, uiteraard op voorwaarde dat u hem inlicht dat u de voorwaarden om van Activa.Brussels te genieten vervult en dat u hem een kopie van de Activa-aangifte overhandigt.</p>
<p><b>Link</b></p>	<p><a href="#">Actiris</a> <a href="#">Brussel economie en werkgelegenheid</a></p>

5.1.3 Aanmoedigingssteun voor opleiding	
<b>Naam</b>	Aanmoedigingssteun voor opleiding Activa.Brussels
<b>Principe</b>	Het gaat om een <u>financiële tussenkomst</u> bestemd om de <b>opleidingskosten</b> van de werknemer te compenseren en die met name wordt toegekend ter aanvulling van Activa.Brussels.
<b>Voor welke werkgevers?</b>	De maatregel betreft alle werkgevers uit de privésector en sommige werkgevers uit de overheidssector die een contractuele werknemer aanwerven.
<b>Voor welke werknemers?</b>	De werknemers moettende de volgende voorwaarden vervullen om het recht op de aanmoedigingssteun Activa.Brussels te openen: <ul style="list-style-type: none"> <li>de voorwaarden vereist voor de uitkering Activa.Brussels vervullen (zie tabel <i>supra</i>);</li> <li>niet in het bezit zijn van een getuigschrift van hoger secundair onderwijs;</li> <li>een opleiding volgen die wordt gegeven door een erkend of goedgekeurd organisme (door een inzake vorming of onderwijs bevoegde overheid). Sectorale opleidingen zijn eveneens toegelaten. De opleiding wordt in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer gekozen in functie van de behoeften van de werknemer en heeft betrekking op de huidige of toekomstige functie van de werknemer in de onderneming;</li> <li>en voltijds aangeworven zijn met een contract van onbepaalde duur.</li> </ul>
<b>Welk bedrag?</b>	De aanmoediging is gelijk aan een maximumbedrag van 5.000,00 euro.  ! Het bedrag van de financiële tussenkomst kan niet hoger zijn dan de werkelijke kost van de door de werknemer gevolgde opleiding.
<b>In de praktijk</b>	De werkgever moet de aanvraag inzake financiële tussenkomst indienen bij Actiris, binnen de twee maanden volgend op de datum van inschrijving voor de opleiding. Dit verzoek moet worden ingediend via het online formulier. De volgende documenten dienen bij de aanvraag gevoegd te worden: <ul style="list-style-type: none"> <li>een kopie van de arbeidsovereenkomst van de werknemer;</li> <li>De individuele factuur opgesteld door de opleidingsverstrekker (met vermelding van de naam en het bedrag betaald voor deze werknemer);</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Het betalingsbewijs van de factuur;</li><li>• Het bankattest.</li></ul> <p>Na ontvangst van de aanvraag controleert Actiris of aan alle voorwaarden is voldaan. Als het dossier volledig is, wordt het gerechtvaardigde bedrag binnen een termijn van twee maanden uitbetaald.</p>
<b>Link</b>	<a href="#">Actiris</a> <a href="#">Brussel economie en werkgelegenheid</a> <a href="#">1819.brussels</a>

5.1.4 Vermindering – huispersoneel	
<b>Naam</b>	Doelgroepvermindering voor de aanwerving van een eerste werknemer in de hoedanigheid van huispersoneel
<b>Principe</b>	De hulp bestaat uit een <u>forfaitaire vermindering van de sociale bijdragen</u> verschuldigd door de werkgever die <b>huispersoneel</b> tewerkstelt. De definitie “huispersoneel” omvat de twee volgende begrippen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• De dienstbode, d.w.z. de werknemer die zich verbindt tegen loon en onder gezag van de werkgever, in hoofdzaak huishoudelijke handenarbeid te verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin (bijvoorbeeld: kamermeisjes, huisknechten, koks (kokkinnen), poetsvrouwen, enz.);</li> <li>• De werknemer die zich verbindt tegen loon onder het gezag van de werkgever, hoofd- of handenarbeid uit te voeren binnen het onroerend goed, binnenshuis of buiten het huis, voor de privébehoeften van de werkgever of zijn gezin (bijvoorbeeld: gouvernantes, privésecretarissen, verplegers (verpleegsters), privéchauffeurs, tuinmannen, enz.).</li> </ul>
<b>Voor welke werkgevers?</b>	De maatregel betreft werkgevers (natuurlijke personen) gevestigd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die, voor hun privébehoeften of deze van hun gezin, overgaan tot de aanwerving van een eerste werknemer in de hoedanigheid van “huispersoneel”. De werkgever mag dus nooit ingeschreven geweest zijn bij de RSZ voor de tewerkstelling van huispersoneel of dit niet meer geweest zijn sedert januari 1980.
<b>Voor welke werknemers?</b>	De werkzoekenden openen het recht op de maatregel als zij op het ogenblik van de aanwerving sedert minstens zes maanden ofwel: <ul style="list-style-type: none"> <li>• uitkeringsgerechtigde volledig werkloze zijn;</li> <li>• het voordeel van het leefloon genieten (het vroegere bestaansminimum);</li> <li>• ingeschreven zijn in het bevolkingsregister en recht hebben op sociale bijstand, doch ingevolge hun nationaliteit geen recht hebben op het leefloon.</li> </ul>
<b>Welke vermindering?</b>	Als bovenstaande voorwaarden vervuld zijn, geniet de werkgever van een trimestriële forfaitaire vermindering G <sub>7</sub> (namelijk een vermindering gelijk aan het saldo van de basisbijdragen na eventuele intrekking van de sociale Maribel en toepassing van de structurele vermindering) voor de volledige duur van de tewerkstelling.

	<p>Wanneer er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst van deze 1<sup>ste</sup> werknemer, wordt de vermindering trouwens gehandhaafd als de werkgever, binnen een termijn van 3 maanden volgend op het einde van het contract, een andere werknemer in de hoedanigheid van huispersoneel aanwerft die aan de hiervoor genoemde voorwaarden voldoet.</p>
<b>In de praktijk</b>	<p>Er dient geen bijzondere formaliteit vervuld te worden.</p> <p>Als de voorwaarden om van deze vermindering te genieten vervuld zijn, kan het SSN het voordeel van deze vermindering activeren, in welk geval deze verminderingsen automatisch zullen worden toegekend via de door het SSN uitgevoerde DmfA-aangiften.</p>
<b>Link</b>	<p><a href="#">RSZ</a></p>

## 5.2 Vlaanderen

5.2.1 Oudere werknemers	
<b>Naam</b>	Doelgroepvermindering voor oudere werkende werknemers en voor oudere niet-werkende werkzoekenden
<b>Principe</b>	<p>Het gaat om een <u>vermindering van de RSZ-bijdragen</u> die de werkgever normaal moet betalen, teneinde de tewerkstelling van <b>oudere werknemers</b> te bevorderen.</p> <p>Hiervoor zijn twee stelsels voorzien:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• enerzijds, een vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen die wordt toegekend teneinde de bestaande tewerkstelling van oudere werknemers (= werkende oudere werknemers) te steunen;</li> <li>• en anderzijds, een vermindering toegekend bij de aanwerving van oudere werknemers (niet-werkende werkzoekenden).</li> </ul> <p>Beide stelsels werden vanaf 1 juli 2024 stopgezet. Nieuwe aanvragen zijn bijgevolg niet meer mogelijk.</p> <p>Wel werd er voorzien in een overgangsfase:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• voor de doelgroepvermindering voor werkende oudere werknemers, blijft de vermindering uiterlijk tot 30 juni 2025 behouden voor zover de werknemer minimaal 62 jaar was op 30 juni 2024;</li> <li>• voor de doelgroepvermindering voor oudere niet-werkende werkzoekende blijft de vermindering behouden voor de volledige duurtijd van 8 kwartalen voor zover de werknemer in dienst trad voor 1 juli 2024.</li> </ul>

5.2.2 Langdurig werkzoekenden	
<b>Naam</b>	Doelgroepvermindering recente duurzame werkervaring (van toepassing vanaf 1 oktober 2023)
<b>Principe</b>	Het gaat om een vermindering van de werkgeversbijdragen aan de RSZ voor het kwartaal van de indiensttreding van de persoon zonder recente duurzame werkervaring en de 3 daaropvolgende kwartalen.
<b>Voor welke werkgevers?</b>	De maatregel betreft alle werkgevers die tot de privésector, de socialprofitsector of de overheidssector behoren en die gevestigd zijn in het Vlaams Gewest.  De doelgroepvermindering mag niet worden gecombineerd met de doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen.
<b>Voor welke werknemers?</b>	Om recht te hebben op deze maatregel, moeten de werknemers een bepaald aantal voorwaarden vervullen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• niet meer deeltijds leerplichtig zijn en de wettelijke pensioenleeftijd nog niet bereikt hebben op de laatste dag van het kwartaal waarin hij in dienst treedt;</li> <li>• als werkzoekenden bij de VDAB ingeschreven zijn op de dag voor de aanwerving;</li> <li>• voor indiensttreding minstens 2 jaar ingeschreven zijn als niet-werkende werkzoekende bij de VDAB;</li> <li>• werken in een Vlaamse vestigingseenheid (een maatschappelijke zetel van de onderneming, entiteit of organisatie met ondernemingsnummer of een vestigingseenheid met een vestigingseenheidsnummer in Vlaanderen);</li> <li>• aangeworven worden met minstens een halftijdse arbeidsovereenkomst, die van bepaalde of van onbepaalde duur mag zijn. Indien de werknemer minder dan halftijds werkt in het kwartaal waarvoor de doelgroepvermindering wordt aangevraagd, dan moet de werknemer in dat kwartaal minstens 27,5% van een normale voltijdse prestatie daadwerkelijk aan de slag zijn;</li> <li>• een refertekwartaalloon (= brutoloon tijdens een kwartaal van voltijds en ononderbroken werken) hebben dat minder bedraagt dan 10.000 euro per kwartaal.</li> </ul>
<b>Welke vermindering?</b>	Het gaat om een vermindering van 1.000 euro per kwartaal als de werknemer 80% of meer van een normale voltijdse prestatie werkt.  Het bedrag van de doelgroepvermindering wijkt af als:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• de werknemer minder dan 80% van een normale voltijdse prestatie werkt in een bepaald kwartaal. In dit geval wordt de vermindering aangepast aan de deeltijdse tewerkstelling;</li> <li>• de vermindering groter is dan de werkgeversbijdrage. In dit geval wordt de vermindering herleid tot het bedrag van de te betalen werkgeversbijdrage.</li> </ul>
<p><b>In de praktijk</b></p>	<p>De doelgroepvermindering geldt voor maximaal 4 kwartalen, inclusief het kwartaal van indiensttreding.</p> <p>De werkgever moet controleren of de werknemer in aanmerking komt voor de doelgroepvermindering door de werknemer een mail te laten sturen naar <a href="mailto:tewerkstelling@vdab.be">tewerkstelling@vdab.be</a> (indien de werknemer nog niet is aangeworven) of door te kijken in <a href="#">Ecaro</a> (indien de werknemer al is aangeworven).</p> <p>De werkgever dient vervolgens de vermindering aan te duiden in de DmfA. Meer informatie hierover kan worden bekomen op de <a href="#">website van de RSZ</a>. In de DmfA-aangifte moet worden bevestigd dat de werknemer daadwerkelijk prestaties leverde. De RSZ zal vervolgens laten weten of de doelgroepvermindering wordt toegekend of geweigerd.</p>
<p><b>Link</b></p>	<p><a href="http://Vlaanderen.be">Vlaanderen.be</a></p>

5.2.3 Jonge werknemers	
<b>Naam</b>	Doelgroepvermindering voor laaggeschoolde jongeren
<b>Principe</b>	<p>Het gaat om een <u>vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen</u> die de werkgever normaal moet betalen, teneinde de tewerkstelling van jongeren te bevorderen. Dit stelsel werd stopgezet vanaf 1 juli 2024. Nieuwe aanvragen zijn bijgevolg niet meer mogelijk.</p> <p>Voor midden- of laaggeschoolde jongeren met een gewoon arbeidscontract die aangeworven werden voor 1 juli 2024 blijft de vermindering voor de volledige duurtijd van 8 kwartalen echter behouden.</p>

### 5.3 Wallonië (Franstalig Waals Gewest)

5.3.1 Oudere werknemers	
<b>Naam</b>	Impulsion 55 ans +
<b>Principe</b>	Het gaat om een <u>vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen</u> die aan de werkgevers wordt toegekend bij de aanwerving van een “oudere werknemer”, d.w.z., van een <b>werknemer van 55 jaar of ouder</b> . Het doel van deze maatregel is het bevorderen van het behoud en de opname van oudere personen in een beroepsomgeving.
<b>Voor welke werkgevers?</b>	De maatregel betreft werkgevers die in het Franstalig Waals Gewest gevestigd zijn en die werknemers tewerkstellen die aan alle takken van de sociale zekerheid onderworpen zijn <sup>2</sup> .
<b>Voor welke werknemers?</b>	De werknemers moeten de volgende voorwaarden vervullen om het recht op de maatregel “Impulsion 55 ans +” te openen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• tot categorie 1 van de structurele vermindering behoren (standaard). De werknemers die tot deze categorie behoren zijn alle werknemers (bedienden en arbeiders uit de commerciële sector) die onderworpen zijn aan alle takken van de sociale zekerheid van de loontrekkende werknemers en die bijgevolg niet onder categorie 2 (namelijk de werknemers uit de niet-commerciële sector bedoeld in de sociale Maribel) en 3 (namelijk de werknemers tewerkgesteld in een beschutte werkplaats, gesubsidieerd door de Franse Gemeenschapscommissie of door het Waals Gewest/Duitstalige Gemeenschap of die het door de Vlaamse Gemeenschap erkend “maatwerkbedrijf” -label draagt) vallen;</li> <li>• een trimestrieel referentieloon ontvangen dat lager is dan 17.682,44 euro (plafond op 01/04/2025);</li> <li>• voor werknemers jonger dan 60 jaar: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ de werknemer moet werkzoekende zonder werk zijn op de dag vóór zijn indiensttreding (controle door Le FOREM);</li> <li>○ op het moment van indiensttreding moet de werknemer minstens 55 jaar en jonger dan 60 jaar zijn (leeftijd op de laatste dag van het kwartaal).</li> </ul> </li> <li>• Voor werknemers ouder dan 60 jaar:</li> </ul>

<sup>2</sup> Gezondheidszorgen en vergoedingen, werkloosheid, pensioen, arbeidsongevallen en beroepsziektes en jaarlijkse vakantie.



	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ de werknemer moet minstens 60 jaar oud zijn op de laatste dag van het kwartaal (er geldt geen voorwaarde voor indiensttreding);</li> <li>○ de vermindering stopt op de eerste dag van het kwartaal volgend op het kwartaal waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt (momenteel 66 jaar).</li> <li>• effectieve arbeidsprestaties leveren, behalve in geval van wettelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst of vrijstelling van prestaties gedurende de opzegtermijn;</li> <li>• verbonden zijn aan een vestigingseenheid gelegen in het Waals Gewest (met uitzondering van de gemeenten die deel uitmaken van de Duitstalige Gemeenschap).</li> </ul>
<b>Uitsluitingen</b>	<p>Werknemers die gedurende een volledig kwartaal zijn vrijgesteld van prestaties zijn uitgesloten van het voordeel van de vermindering, behalve in het geval van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Volledige wettelijke schorsing van de uitvoering van het arbeidscontract;</li> <li>• Vrijstelling van prestaties gedurende de opzegperiode.</li> </ul>
<b>Welke vermindering?</b>	<p>De volgende trimestriële forfaitaire verminderingen worden aan de werkgevers toegekend in functie van de leeftijd van de werknemers:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>G<sub>2</sub></b>, namelijk 400,00 euro per kwartaal voor werknemers van 55 tot 57 jaar oud;</li> <li>• <b>G<sub>1</sub></b>, namelijk 1.000,00 euro per kwartaal voor werknemers van 58 tot 64 jaar oud;</li> <li>• <b>G<sub>8</sub></b>, namelijk 1.500,00 euro per kwartaal voor werknemers van minstens 65 jaar oud.</li> </ul> <p>! Voor deeltijdse werknemers en voltijdse werknemers met onvolledige kwartaalprestaties, worden de hiervoor vermelde bedragen evenredig aangepast.</p>
<b>In de praktijk</b>	<p>Als de voorwaarden om van deze vermindering te genieten vervuld zijn, kan het SSN het voordeel van deze vermindering activeren, in welk geval deze verminderingen automatisch zullen worden toegekend via de door het SSN uitgevoerde DmfA-aangiften.</p>
<b>Link</b>	<p><a href="#">De Forem</a> <a href="#">RSZ</a></p>

5.3.2 SESAM	
<b>Naam</b>	Soutien à l'emploi dans les secteurs d'activités marchands (SESAM)
<b>Principe</b>	Het gaat om een <u>jaarlijkse subsidie</u> toegekend aan werkgevers, ter gelegenheid van de <b>aanwerving van niet-werkende werkzoekenden</b> die bij de Forem ingeschreven zijn. Het doel van deze maatregel is het creëren van jobs te bevorderen door de aanwerving van werkzoekenden te vergemakkelijken en tegelijkertijd kleine ondernemingen uit de commerciële sector financieel te steunen in het wervingsproces.
<b>Voor elke werkgevers?</b>	De maatregel betreft werkgevers die in het Franstalig Waals Gewest gevestigd zijn die: <ul style="list-style-type: none"> <li>• tot de commerciële sector behoren, zoals bijvoorbeeld, de sector van het Notariaat (! bepaalde sectoren zijn uitgesloten);</li> <li>• bedrijven zijn die minder dan 50 werknemers tewerkstellen en waarvan het jaarcijfer of het totaal van de jaarbalans niet meer dan 10 miljoen euro bedraagt;</li> <li>• voor ondernemingen die reeds een subsidie ontvingen in het kader van deze steunmaatregel: de verplichtingen die op de SESAM-steunmaatregel van toepassing zijn hebben nageleefd gedurende de 3 jaren die de ontvangstdatum van de aanvraag bij de administratie voorafgaan.</li> </ul>
<b>Voor welke werknemers?</b>	De werknemers moeten de volgende voorwaarden vervullen om het recht op het SESAM-plan te openen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• als werkzoekende ingeschreven zijn bij de Forem (er wordt expliciet geen duur van de hoedanigheid van werkzoekende voorzien);</li> <li>• zich bevinden in een periode waarin hij niet werkt (de deeltijdse werknemers met behoud van rechten die een inkomensgarantie-uitkering ontvangen<sup>3</sup> zijn gelijkgesteld met niet-werkende werkzoekenden);</li> <li>• minstens voor een halftijdse tewerkstelling aangeworven zijn.</li> </ul>
<b>Uitsluiting</b>	De niet-werkende werkzoekende is uitgesloten van het voordeel van deze maatregel als hij door het bedrijf werd aangeworven in het kader van een COD (buiten het vervangingscontract) in de loop van de 12 maanden die de laatste inschrijving bij de Forem voorafgaan.

<sup>3</sup> Werklozen die een deeltijdse job aanvaarden om te ontkomen aan de volledige werkloosheid worden namelijk "deeltijdse werknemers met behoud van rechten" genoemd en kunnen [onder bepaalde voorwaarden](#) een inkomensgarantie-uitkering ontvangen.

<p><b>Welke subsidie?</b></p>	<p>Het gaat om een jaarlijkse subsidie die op de volgende manier degressief aan de werkgevers wordt toegekend (bedragen op 01/01/2025):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 12.326,00 ,00 euro voor het 1<sup>ste</sup> jaar;</li> <li>• 9.243,00 ,00 euro voor het 2<sup>de</sup> jaar;</li> <li>• 6.163,00 ,00 euro voor het 3<sup>de</sup> jaar.</li> </ul> <p>Een jaarlijkse verhoging met maximum 3.080,00 euro (plafond op 01/01/2025) is mogelijk als de aangeworven werknemer bijkomende voorwaarden vervult. Bijvoorbeeld, als de werkzoekende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• jonger is dan 25 jaar of 55 jaar en ouder;</li> <li>• aangeworven is in het kader van de drie eerste aanwervingen van de onderneming;</li> <li>• geen houder is van een getuigschrift secundair onderwijs van de 2<sup>de</sup> graad (GLSO);</li> <li>• ingeschreven is bij de AVIQ en het voorwerp uitmaakt van een tussenkomende beslissing van zijn kant.</li> </ul> <p>Een werkgever kan slechts voor maximum 5 VTE tegelijkertijd genieten van subsidies.</p>
<p><b>In de praktijk</b></p>	<p>De werkgever moet zo spoedig mogelijk het <a href="#">aanvraagformulier</a> invullen (! de toekenningsbeslissing moet namelijk <b>voor</b> de aanwerving verkregen worden). Zodra hij van de toekenningsbeslissing in kennis werd gesteld, moet de werkgever een werknemer aanwerven die aan de hiervoor vermelde voorwaarden voldoet binnen een termijn van 6 maanden die begint te lopen op de 1<sup>ste</sup> dag van de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissing van toekenning van de steun.</p> <p>Eens dat de nieuwe medewerker is aangeworven moet de werkgever, binnen een termijn van een maand te tellen vanaf de indiensttreding van de werknemer, de volgende documenten naar de Forem versturen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• een kopie van de arbeidsovereenkomst;</li> <li>• een signalementskaart;</li> <li>• een inschrijvingsattest A231 of A236 – de dag voor de aanwerving;</li> <li>• een overzicht van de bankgegevens (enkel voor de 1<sup>ste</sup> aanwerving of in geval van wijziging van het banknummer).</li> </ul>

	<p>Het bedrag zal vervolgens trimestrieel berekend en toegekend worden door de Forem, in functie van de effectief door de werknemer geleverde prestaties.</p> <p>Tot slot, om de volgende jaren van de subsidie te genieten, moet u:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• het aantal aangeworven werknemers, berekend in aantal voltijdsequivalenten, in vergelijking met het gemiddelde van het referentiebestand, handhaven voor de in de toekenningsbeslissing van de steun vastgestelde duur;</li><li>• het referentiebestand verhogen met het aantal voltijdsequivalenten voorzien door de toekenningsbeslissing tijdens de in deze beslissing vastgestelde duur;</li><li>• de administratie (via elektronische weg) verwittigen in geval van verlaging van het referentiebestand.</li></ul> <p>! Gelieve in dat verband contact op te nemen met uw dossierbeheerder die u zal tonen welke stappen u moet ondernemen en welke documenten u aan de Forem moet bezorgen om van deze maatregel te genieten.</p>
Link	<p><a href="#">De Forem</a> <a href="#">WOD Tewerkstelling opleiding</a></p>

5.3.3 Langdurig werkzoekenden	
<b>Naam</b>	Impulsion 12 mois +
<b>Principe</b>	<p>Het gaat om een <u>werkuitkering</u> die door de werkgever kan worden afgetrokken van het nettoloon van de werknemer. Met andere woorden, het netto loonverschil wordt gecompenseerd door een uitkering die door de uitbetalingsinstelling van de werknemer wordt betaald.</p> <p>Het doel van deze maatregel is het bevorderen van de opname van <b>langdurig werkzoekenden</b> in een beroepsomgeving.</p>
<b>Voor welke werkgevers?</b>	De maatregel betreft alle werkgevers uit de privésector.
<b>Voor welke werknemers?</b>	<p>De werknemers moeten de dag voor hun indiensttreding de volgende voorwaarden vervullen om het recht op “Impulsion 12 mois +” te openen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sedert minstens 12 maanden niet-werkende werkzoekenden zijn (ingeschreven bij de Forem);</li> <li>• EN hun hoofdverblijfplaats in het Franstalig Waals Gewest hebben (deze voorwaarde moet tijdens de volledige duur van de arbeidsovereenkomst vervuld zijn).</li> </ul> <p>De werkzoekende kan op ieder moment verifiëren of hij de voorwaarden vervult om van deze steun te genieten. Als werkgever heeft u eveneens toegang tot deze informatie dankzij de online calculator die via de <a href="#">volgende link</a> beschikbaar is.</p> <p>! Vanaf 1 juli 2023 moet de werkgever een arbeidsovereenkomst van minstens 2 maanden of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur aanbieden om van deze maatregel te kunnen genieten.</p>
<b>Welke vermindering?</b>	<p>De werkuitkering wordt op de volgende manier afgetrokken van het nettoloon van de werknemer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 500,00 euro gedurende de 12 eerste maanden van de aanwerving;</li> <li>• 250,00 euro van de 13<sup>de</sup> tot de 18<sup>de</sup> maand volgend op de aanwerving;</li> <li>• 125,00 euro van de 19<sup>de</sup> tot de 24<sup>ste</sup> maand volgend op de aanwerving.</li> </ul> <p>De periode van 24 maanden kan ononderbroken (één enkel contract) of onderbroken (meerdere contracten) zijn, bij één of bij meerdere werkgevers.</p>

	<p>De uitkering wordt niet uitbetaald en de periode van 24 maanden loopt niet tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid.</p> <p>Deze uitkering wordt rechtstreeks door de betalingsinstelling (zie <i>supra</i>) aan de werknemer uitbetaald en vormt dus een mooi voordeel voor de werkgever.</p>
<p><b>In de praktijk</b></p>	<p>De werkzoekende moet de aanvraag tot activering van de uitkering bij zijn betalingsinstelling (HVW of vakbond) indienen binnen een maximumtermijn van 2 maanden volgend op het begin van zijn tewerkstelling en hij moet bij zijn aanvraag de volgende stukken voegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• een kopie van zijn arbeidsovereenkomst;</li> <li>• de "<a href="#">"Impulsion"-bijlage</a>, ingevuld en ondertekend op hetzelfde ogenblik als zijn arbeidsovereenkomst;</li> <li>• het <a href="#">formulier C109</a> beschikbaar op de website van de RVA (<a href="http://www.rva.be">www.rva.be</a>).</li> </ul>
<p><b>Link</b></p>	<p><a href="#">De Forem</a></p>

5.3.4 Werkzoekenden voor langere periode	
<b>Naam</b>	Tremplin 24 mois +
<b>Principe</b>	Het gaat om een subsidie toegekend aan werkgevers die personen in dienst nemen die <b>gedurende een langere periode werkloos</b> waren, om de tewerkstelling van zeer langdurig werkzoekenden te bevorderen en om werkgevers die door de gezondheids crisis zijn getroffen, te ondersteunen in hun nood aan arbeidskrachten.
<b>Voor welke werkgevers?</b>	De maatregel betreft de werkgevers uit alle activiteitensectoren met een vestigingseenheid in het Franstalig Waals Gewest.
<b>Voor welke werknemers?</b>	De werknemers moeten de dag voor hun indiensttreding de volgende voorwaarden vervullen om het recht op "Tremplin 24 mois +" te openen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• niet-werkende werkzoekenden zijn (ingeschreven bij de Forem) gedurende minstens 24 maanden;</li> <li>• EN hun hoofdverblijfplaats in het Franstalig Waals Gewest hebben (deze voorwaarde moet tijdens de volledige duur van de arbeidsovereenkomst vervuld zijn).</li> </ul>
<b>Welke vermindering?</b>	De subsidie is trimestrieel, vast (1.000,00 EUR per maand bij een voltijdse tewerkstelling) en wordt toegekend voor een periode van maximum 24 maanden, gerekend vanaf de datum van indiensttreding van de werkzoekende.  ! Bij een deeltijdse tewerkstelling is het maandelijkse bedrag van de subsidie evenredig met het arbeidsregime, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.  Gelieve te noteren dat deze subsidie wordt toegekend bovenop de "Impulsion 12 mois +" waarvoor de kandidaat in aanmerking komt. Opgelet, om van deze extra steun te kunnen genieten, moet de werkzoekende een aanvraag indienen bij zijn betalingsinstelling (cf. hierboven 5.3.3).
<b>In de praktijk</b>	Ten eerste dient de werkgever het online <a href="#">aanvraagformulier</a> zo snel mogelijk in te vullen (! De beslissing tot toekenning moet voor de indiensttreding zijn verkregen). Zodra de beslissing tot toekenning ter kennis is gebracht, moet de werkgever een werknemer in dienst nemen die aan de bovengenoemde voorwaarden voldoet binnen een termijn van 6 maanden die aanvangt op de 1 <sup>e</sup> van de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissing tot toekenning van de steun. Als de indiensttreding niet binnen deze periode van 6 maanden gebeurt, is de subsidie definitief verloren.  Om van de steun van Tremplin 24 mois + te genieten, verbindt de werkgever zich ertoe om:

- een werkzoekende aan te werven voor een periode van minstens 24 maanden, minstens in een halftijds arbeidsstelsel. De arbeidsovereenkomst mag de vorm aannemen van een overeenkomst van onbepaalde duur of van een overeenkomst van bepaalde duur voor minstens 24 maanden;
- een opleiding te verzekeren voor de werkzoekende aangeworven via een arbeidsovereenkomst ten belope van minstens 40 uur per jaar tijdens de duur van de subsidie.
- En geen werknemer in dienst nemen voordat hij het toelatingsnummer Tremplin 24 mois + heeft ontvangen.

! Het is enkel mogelijk om de steun van Tremplin 24 mois + aan te vragen voor maximaal 2 voltijds equivalenten (VTE) per werkgever.

Link

[De Forem](#)



5.3.5 Jonge werknemers	
<b>Naam</b>	Impulsion - 25 ans
<b>Principe</b>	<p>Het gaat om een <u>werkuitkering</u> die door de werkgever kan worden afgetrokken van het nettoloon van de werknemer. Met andere woorden, het netto loonverschil wordt gecompenseerd door een uitkering die door de uitbetalingsinstelling van de werknemer wordt betaald.</p> <p>Het doel van deze maatregel is het bevorderen van de opname van <b>jonge werknemers</b> in een beroepsomgeving.</p>
<b>Voor welke werkgevers?</b>	De maatregel betreft alle werkgevers uit de privésector.
<b>Voor welke werknemers?</b>	<p>De werknemers moeten de dag voor hun indiensttreding de volgende voorwaarden vervullen om het recht op “Impulsion - 25 ans” te openen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• niet-werkende jonge werkzoekenden zijn die jonger dan 25 jaar zijn (ingeschreven bij de Forem);</li> <li>• laag- of middengespoold zijn: <ul style="list-style-type: none"> <li>- laaggeschoold: niet in het bezit zijn van een getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs, of van een gelijkwaardig getuigschrift of diploma;</li> <li>- middengespoold: hoogstens in het bezit zijn van een diploma of getuigschrift van het hoger secundair onderwijs, of van een gelijkwaardig getuigschrift of diploma. De middengespoolden jongeren moeten bovendien sedert minstens 6 maanden niet-werkend zijn;</li> </ul> </li> <li>• EN hun hoofdverblijfplaats in het Franstalig Waals Gewest hebben (deze voorwaarde moet tijdens de volledige duur van de arbeidsovereenkomst vervuld zijn).</li> </ul> <p>De werkzoekende kan op ieder moment verifiëren of hij de voorwaarden vervult om van deze steun te genieten. Als werkgever heeft u eveneens toegang tot deze informatie dankzij de online calculator die via de <a href="#">volgende link</a> beschikbaar is.</p>

	<p>! Vanaf 1 juli 2023 moet de werkgever een arbeidsovereenkomst van minstens 2 maanden of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur aanbieden om te kunnen genieten van de Impulsion -25 jaar uitkering.</p>
<p><b>Welke vermindering?</b></p>	<p>De werkuitkering wordt op de volgende manier afgetrokken van het nettoloon van de werknemer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 500,00 euro gedurende de 24 eerste maanden van de aanwerving;</li> <li>• 250,00 euro van de 25<sup>ste</sup> tot de 30<sup>ste</sup> maand volgend op de aanwerving;</li> <li>• 125,00 euro van de 31<sup>ste</sup> tot de 36<sup>ste</sup> maand volgend op de aanwerving.</li> </ul> <p>De uitkering wordt één enkele keer toegekend voor een – ononderbroken of onderbroken - periode van 36 maanden, bij één of meerdere werkgevers. In alle gevallen eindigt de toekenningsperiode van de uitkering wanneer de werknemer de leeftijd van 28 jaar bereikt.</p> <p>Deze uitkering wordt rechtstreeks door de betalingsinstelling (zie <i>supra</i>) aan de werknemer uitbetaald en vormt dus een mooi voordeel voor de werkgever.</p>
<p><b>In de praktijk</b></p>	<p>De werkzoekende moet de aanvraag tot activering van de uitkering bij zijn betalingsinstelling indienen binnen een maximumtermijn van 2 maanden volgend op het begin van zijn tewerkstelling en hij moet bij zijn aanvraag de volgende stukken voegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• een kopie van zijn arbeidsovereenkomst;</li> <li>• <a href="#">de "Impulsion"-bijlage</a>, ingevuld en ondertekend op hetzelfde ogenblik als zijn arbeidsovereenkomst;</li> <li>• het <a href="#">formulier C109</a> beschikbaar op de <a href="#">website van de RVA</a>.</li> </ul>
<p><b>Link</b></p>	<p><a href="#">De Forem</a></p>

#### 5.4 Duitstalige Gemeenschap

5.4.1 Oudere werknemers	
<b>Naam</b>	Ältere Arbeitnehmer/innen
<b>Principe</b>	Het gaat om een <u>vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen</u> die aan de werkgevers wordt toegekend bij de aanwerving van een “oudere werknemer”, d.w.z., van een <b>werknemer van 55 jaar en ouder</b> . Het doel van deze maatregel is het bevorderen van het behoud en de opname van oudere personen in een beroepsomgeving.
<b>Voor welke werkgevers?</b>	De maatregel betreft alle werkgevers uit de privé- en overheidssector die werknemers tewerkstellen die aan alle takken van de sociale zekerheid onderworpen zijn <sup>4</sup> .
<b>Voor welke werknemers?</b>	De werknemers moeten de volgende voorwaarden vervullen om het recht op de maatregel te openen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• tot categorie 1 van de structurele vermindering behoren (standaard). De werknemers die tot deze categorie behoren zijn alle werknemers (bedienden en arbeiders uit de commerciële sector) die onderworpen zijn aan alle takken van de sociale zekerheid van de loontrekkende werknemers en die bijgevolg niet onder categorie 2 (namelijk de werknemers uit de niet-commerciële sector bedoeld in de sociale Maribel) en 3 (namelijk de werknemers tewerkgesteld in een beschutte werkplaats, gesubsidieerd door de Franse Gemeenschapscommissie of door het Waals Gewest/Duitstalige Gemeenschap of die het door de Vlaamse Gemeenschap erkend “maatwerkbedrijf” -label draagt) vallen;</li> <li>• minstens 55 jaar zijn. Deze voorwaarde wordt gecontroleerd op de laatste dag van elk kwartaal;</li> <li>• in het voorgaand kwartaal de wettelijke pensioenleeftijd niet bereikt hebben;</li> <li>• een trimestrieel referentieloon in het lopend kwartaal ontvangen dat lager is dan 13.942,47 euro bruto (vast bedrag);</li> <li>• effectieve arbeidsprestaties leveren, behalve in geval van wettelijke schorsing van het arbeidscontract of vrijstelling van prestaties gedurende de opzegtermijn;</li> <li>• verbonden zijn aan een vestigingseenheid gelegen op het grondgebied van de Duitstalige Gemeenschap.</li> </ul>
<b>Uitsluitingen</b>	De volgende werknemers komen niet in aanmerking voor de maatregel: <ul style="list-style-type: none"> <li>• werknemers die slechts gedeeltelijk aan de maatschappelijke zekerheid onderworpen zijn (namelijk seizoenarbeiders, statutair en contractueel personeel in overheidsdienst);</li> </ul>

<sup>4</sup> Gezondheidszorgen en vergoedingen, werkloosheid, pensioen, arbeidsongevallen en beroepsziektes en jaarlijkse vakantie.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• werknemers die tot bepaalde specifieke paritaire comités behoren.</li> </ul>
<b>Welke vermindering?</b>	<p>De volgende trimestriële forfaitaire verminderingen worden aan de werkgevers toegekend in functie van de leeftijd van de werknemers:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• G<sub>3</sub>, namelijk 300,00 euro per tewerkstellingskwartaal, voor werknemers van minstens 55 jaar oud;</li> <li>• G<sub>2</sub>, namelijk 400,00 euro per tewerkstellingskwartaal, voor werknemers van minstens 56 en jonger dan 59 jaar oud;</li> <li>• G<sub>1</sub>, namelijk 1.000,00 euro per tewerkstellingskwartaal, voor werknemers van minstens 59 en jonger dan 62 jaar oud;</li> <li>• G<sub>8</sub>, namelijk 1.500,00 euro per tewerkstellingskwartaal, voor werknemers van minstens 62 jaar oud en dit tot de laatste dag van het kwartaal waarin zij de wettelijke pensioenleeftijd bereiken (momenteel 66 jaar).</li> </ul> <p>! Voor deeltijdse werknemers en voltijdse werknemers met onvolledige kwartaalprestaties, worden de hiervoor vermelde bedragen evenredig aangepast.</p>
<b>Precisering</b>	Er is ook een overgangsregeling voorzien voor werknemers in dienst op 31 december 2018 en die van 54 tot 58 jaar oud zijn.
<b>In de praktijk</b>	Als de voorwaarden om van deze vermindering te genieten vervuld zijn, kan het SSN het voordeel van deze vermindering activeren, in welk geval deze verminderingen automatisch zullen worden toegekend via de door het SSN uitgevoerde DmfA-aangiften.
<b>Link</b>	<a href="#">Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens</a> <a href="#">RSZ</a>

5.4.2 Langdurige of op de arbeidsmarkt kansarme werkzoekenden	
<b>Naam</b>	AktiF of Aktif PLUS
<b>Principe</b>	Het gaat om een <u>subsidie</u> die aan de werkgevers wordt toegekend bij de aanwerving van een werkzoekende die op het grondgebied van de Duitstalige Gemeenschap verblijft. Het doel van deze maatregel is het bevorderen van het behoud en de opname van <b>bijzonder kwetsbare werkzoekenden</b> op de arbeidsmarkt in een beroepsomgeving.
<b>Voor welke werkgevers?</b>	Alle in België gevestigde werkgevers kunnen van deze tewerkstellingssteun genieten als zij een werkzoekende aanwerven die op het grondgebied van de Duitstalige Gemeenschap gedomicilieerd is. Enkel interimagentschappen zijn van deze maatregel uitgesloten voor arbeidscontracten voor interimarbeid.
<b>Voor welke werknemers?</b>	<p>De volgende werkzoekenden openen het recht op de maatregel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• jongeren die jonger zijn dan 26 jaar, zonder eindgetuigschrift van hoger secundair onderwijs of getuigschrift leertijd;</li> <li>• jongeren die jonger zijn dan 26 jaar, houders van hoogstens een eindgetuigschrift hoger secundair onderwijs of een getuigschrift leertijd en die minstens 6 maanden als niet-werkende werkzoekende zijn ingeschreven;</li> <li>• werkzoekenden van 50 jaar of ouder die onvrijwillig hun laatste job verloren hebben;</li> <li>• langdurig werkzoekenden, d.w.z. personen die minstens 12 maanden als niet-werkende werkzoekende zijn ingeschreven;</li> <li>• slachtoffers van een herstructurering, faillissement of sluiting van een onderneming.</li> </ul> <p>De hiervoor vermelde werkzoekenden moeten bovendien de volgende voorwaarden naleven:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verblijven op het grondgebied van de Duitstalige Gemeenschap op het ogenblik van de aanwerving. Als de medewerker de Duitstalige Gemeenschap verlaat na zijn aanwerving, zal dit dus geen negatieve invloed hebben op de toekenning van de subsidie;</li> <li>• als werkzoekenden ingeschreven zijn bij het Arbeitsamt;</li> <li>• niet schoolplichtig zijn;</li> <li>• de wettelijke pensioenleeftijd niet bereikt hebben.</li> </ul>
<b>Welke vermindering?</b>	Het gaat om een maandelijkse subsidie die op de volgende manier aan de werkgevers wordt toegekend (bedrag op 01/01/2024):

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 630,00 euro per maand het 1<sup>ste</sup> jaar, hetzij een jaarlijks bedrag gelijk aan 7.560,00 euro;</li> <li>• 377,00 euro per maand het 2<sup>de</sup> jaar, hetzij een jaarlijks bedrag gelijk aan 4.524,00 euro.</li> </ul> <p>! Het getuigschrift kan slechts door één enkele werkgever geactiveerd worden.</p>
<b>Opmerking</b>	<p>Er bestaat ook een subsidie AktiF Plus die recht geeft op een hoger voordeel voor de werkgever bij aanwerving van werkzoekenden die met minstens twee van de volgende hindernissen af te rekenen hebben:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. beperkte arbeidsgeschiktheid;</li> <li>2. minsten 24 maanden inschrijving als niet-werkende werkzoekende;</li> <li>3. niet in het bezit van een eindgetuigschrift van hoger secundair onderwijs of een getuigschrift leertijd;</li> <li>4. de Duitse of Franse taal niet beheersen ( &lt; niveau B1).</li> </ol> <p>Als u meer informatie over deze steun wenst, nodigen wij u uit de website van het <a href="#">Arbeitsamt</a> te bezoeken.</p>
<b>In de praktijk</b>	<p>De werknemer moet in eerste instantie een <a href="#">vragenlijst</a> invullen en deze aan de dienst AktiF voorleggen. Het Arbeitsamt (ADG) reikt vervolgens een attest uit aan de werkzoekende als hij de voorwaarden om hiervan te genieten vervult. De werkzoekende moet dat attest aan zijn toekomstige werkgever overmaken.</p> <p>Opdat de werkgever van de AktiF-subsidies zou kunnen genieten, moet de indiensttreding binnen de geldigheidsperiode vallen van het attest dat door de het ADG wordt uitgereikt en de toegang van de werkzoekende tot de financiering via AktiF bevestigt – namelijk 4 maanden.</p> <p>De werkgever van zijn kant moet een subsidieaanvraag invullen die uiterlijk op de 45<sup>ste</sup> dag volgend op de indiensttreding van de werknemer bij het Ministerie van de Duitstalige Gemeenschap moet toekomen.</p>
<b>Link</b>	<p><a href="#">Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens</a></p>

5.4.3 Vermindering – huispersoneel	
<b>Naam</b>	Ermäßigung bei der Einstellung des ersten Arbeitnehmers in der Eigenschaft als Hauspersonal
<b>Principe</b>	De hulp bestaat uit een <u>forfaitaire vermindering van de sociale bijdragen</u> verschuldigd door de werkgever die <b>huispersoneel</b> tewerkstelt. De definitie “huispersoneel” omvat de twee volgende begrippen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• De dienstbode, d.w.z. de werknemer die zich verbindt tegen loon en onder gezag van de werkgever, in hoofdzaak huishoudelijke handenarbeid te verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin (bijvoorbeeld: kamermeisjes, huisknechten, koks (kokkinnen), poetsvrouwen, enz.);</li> <li>• De werknemer die zich verbindt tegen loon onder het gezag van de werkgever, hoofd- of handarbeid uit te voeren binnen het onroerend goed, binnenshuis of buiten het huis, voor de privébehoefte van de werkgever of zijn gezin (bijvoorbeeld: gouvernantes, privésecretarissen, verplegers (verpleegsters), privéchauffeurs, tuinmannen, enz.).</li> </ul>
<b>Voor welke werkgevers?</b>	De maatregel betreft werkgevers (natuurlijke personen) gevestigd in het Duitstalige Gemeenschap die, voor hun privébehoefte of deze van hun gezin, overgaan tot de aanwerving van een eerste werknemer in de hoedanigheid van “huispersoneel”. De werkgever mag dus nooit ingeschreven geweest zijn bij de RSZ voor de tewerkstelling van huispersoneel of dit niet meer geweest zijn sedert januari 1980.
<b>Voor welke werknemers?</b>	De werkzoekenden openen het recht op de maatregel als zij op het ogenblik van de aanwerving sedert minstens zes maanden ofwel: <ul style="list-style-type: none"> <li>• uitkeringsgerechtigde volledig werkloze zijn;</li> <li>• het voordeel van het leefloon genieten (het vroegere bestaansminimum);</li> <li>• ingeschreven zijn in het bevolkingsregister en recht hebben op sociale bijstand, doch ingevolge hun nationaliteit geen recht hebben op het leefloon.</li> </ul>
<b>Welke vermindering?</b>	Als bovenstaande voorwaarden vervuld zijn, geniet de werkgever van een trimestriële forfaitaire doelgroepvermindering G <sub>7</sub> (namelijk een vermindering gelijk aan het saldo van de basisbijdragen na eventuele intrekking van de sociale Maribel en toepassing van de structurele vermindering) voor de volledige duur van de tewerkstelling.

	Wanneer er een einde komt aan het arbeidscontract van deze 1 <sup>ste</sup> werknemer, wordt de vermindering trouwens gehandhaafd als de werkgever, binnen een termijn van 3 maanden volgend op het einde van het contract, een andere werknemer in de hoedanigheid van huispersoneel aanwerft die aan de hiervoor genoemde voorwaarden voldoet.
In de praktijk	Er moet geen enkele bijzondere formaliteit vervuld worden.  Als de voorwaarden om van deze vermindering te genieten vervuld zijn, kan het SSN het voordeel van deze vermindering activeren, in welk geval deze verminderingen automatisch zullen worden toegekend via de door het SSN uitgevoerde DmfA-aangiften.
Link	<a href="#">RSZ</a>



## Bijlage 1 – Bedragen van de verminderingen

Hieronder vindt u de opsomming van de verschillende bedragen van de verminderingen die door de Gewesten, de Gemeenschappen en de Staat in het kader van de steunmaatregelen inzake tewerkstelling kunnen worden toegekend.

- G<sub>1</sub>: 1.000,00 euro;
- G<sub>2</sub>: 400,00 euro;
- G<sub>3</sub>: 300,00 euro;
- G<sub>4</sub>: 600,00 euro;
- G<sub>5</sub>: 750,00 euro;
- G<sub>6</sub>: 1.150,00 euro;
- G<sub>7</sub>: saldo van de basisbijdragen na eventuele intrekking van de sociale Maribel en toepassing van de structurele vermindering;
- G<sub>8</sub>: 1.500,00 euro;
- G<sub>9</sub>: 800,00 euro;
- G<sub>10</sub>: 500,00 euro;
- G<sub>11</sub>: 770,00 euro;
- G<sub>12</sub>: 726,50 euro;
- G<sub>13</sub>: saldo van de basisbijdragen verschuldigd na aftrek van de loonmatigingsbijdrage (DmfAPPL) ;
- G<sub>14</sub>: 1.550,00 euro;
- G<sub>15</sub>: 1.050,00 euro;
- G<sub>16</sub>: 450,00 euro.
- G<sub>17</sub> : 2.400,00 EUR ;
- G<sub>18</sub> : 4.000,00 EUR ;

- G<sub>19</sub> : 65% van het saldo van de verschuldigde werkgeversbijdragen dat overblijft na eventuele toepassing van de sociale Maribel en de structurele vermindering.
- G<sub>20</sub> : 3.100,00 EUR.