

## Deel 5 : Financiële voordelen voor de werkgever

### INHOUDSOPGAVE

1.	Leervergoeding .....	1
2.	Vermindering van socialezekerheidsbijdragen.....	1
3.	Stagebonus.....	3
4.	Premies van de bevoegde Gemeenschap of het bevoegd Gewest en van de sectoren .....	3
5.	Voordelen als de jongere na de leerovereenkomst in dienst mag blijven .....	4

### 1. Leervergoeding

Omdat een leerovereenkomst een opleiding beoogt en de werkgever hiervoor de nodige omkadering moet voorzien, wordt aan een leerling geen gewoon werknemersloon betaald, maar een (veel lagere) leervergoeding.

Afhankelijk van zijn leeftijd varieert de standaardvergoeding van 419,10 EUR/maand (15 jaar) tot 654,80 EUR/maand (21 jaar en ouder).

In een aantal sectoren geldt een nog lagere "instapvergoeding" voor jongeren die geen getuigschrift van de 2<sup>de</sup> graad van het middelbaar onderwijs hebben (van 279,40 EUR/maand op 15 jaar tot 436,60 EUR/maand op 21 jaar).

De principes van de leervergoeding:

- 1) leeftijdspercentages: op 15 jaar gaat het om 64% ; dit percentage gaat telkens per leeftijd omhoog met 6%, om 100% te bereiken op 21 jaar; dus: 64 – 70 – 76 – 82 – 88 – 94 – 100 ;
- 2) basis voor de "standaardvergoeding": het leeftijdspercentage wordt toegepast op de helft van het nationaal gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI);
- 3) basis voor de "verlaagde instapvergoeding": het leeftijdspercentage wordt gedurende de eerste maand of maanden (naargelang de sector) toegepast op een derde van het GGMMI;
- 4) het GGMMI bedraagt momenteel 1.309,59 EUR/maand (indexering van 1-1-2008); het is gekoppeld aan de spilindex; zie website van de Nationale Arbeidsraad: <http://www.cnt-nar.be/N1I.htm> .

De concrete bedragen van de leervergoeding vindt u hier.

In een aantal sectoren, zoals de metaalverwerkende nijverheid, de textielnijverheid, de confectienijverheid en de horeca, gelden afwijkende, hogere bedragen; meer informatie hierover is te verkrijgen bij de betrokken sectorinstanties.

### 2. Vermindering van socialezekerheidsbijdragen

Voor de **socialezekerheidsbijdragen** die een werkgever op de vergoeding van een leerling moet betalen geldt een absoluut gunstregime (**minimumtarief**), met een licht verschil naargelang de leerling onvolledig of volledig onderworpen is aan de sociale zekerheid.

#### **a) Periode van onvolledige onderwerping**

Leerlingen zijn slechts aan een paar socialezekerheidstakken onderworpen tot en met 31 december van het jaar waarin ze 18 jaar worden.

Op de socialezekerheidsbijdragen voor de werkgever is de bijdragevermindering voor "zeer jonge werknemers" van toepassing, op voorwaarde dat de werkgever in orde is met de startbaanwetgeving. Het volstaat de tewerkstelling van leerlingen met de gepaste codes aan te geven aan de RSZ. Praktische info hierover vindt u hier.

Na verrekening van de vermindering is een werkgever voor een leerling nog de volgende bijdragen verschuldigd:

- \* jaarlijkse vakantie (enkel voor leerling-arbeiders);
- \* bijkomende bijdrage "werkloosheid" van 1,60% (enkel indien de werkgever op 30 juni van het voorgaand jaar minstens 10 werknemers in dienst had);
- \* fonds voor sluiting van ondernemingen (enkel de basisbijdrage);
- \* kinderopvang;
- \* tijdelijke werkloosheid en oudere werklozen;
- \* asbestfonds.

## **b) Periode van volledige onderwerping**

Vanaf 1 januari van het jaar waarin ze 19 jaar worden, zijn leerlingen onderworpen aan al socialezekerheidsstakken. De situatie inzake onderwerping staat los van de periode van uitvoering van de leerovereenkomst: is deze reeds begonnen vóór 1 januari van het jaar waarin de leerling 19 jaar wordt, dan verandert deze midden in de loop van zijn leerovereenkomst van socialezekerheidsstatuut.

Op de verschuldigde werkgeversbijdragen zijn de volgende kortingen van toepassing:

- de structurele vermindering, behalve wanneer de werkgever tot de socio-profitsector behoort (bv. PLC 305.02); aan de toekenning van deze vermindering zijn voor het overige geen voorwaarden verbonden;
- de bijdragevermindering "laaggeschoolde of erg laag geschoolde startbaners" met basisbedrag 1000/400 euro, op voorwaarde dat
  - 1) de werkgever in orde is met de startbaanwetgeving;
  - 2) de leerovereenkomst de hoedanigheid van startbaanovereenkomst heeft (startbaankaart);
  - 3) de betrokken leerling "laaggeschoold" is (geen diploma secundair onderwijs) of "erg laag geschoold" is (hoogstens een getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs; "laaggeschoolde" startbaners van buitenlandse afkomst of "laaggeschoolde" gehandicapte startbaners worden hiermee gelijkgesteld);het verminderingsbedrag van maximaal 1000 euro geldt gedurende 2 jaar voor "laaggeschoolde" jongeren en gedurende 4 jaar voor "erg laag geschoolde" jongeren; na afloop van deze periode wordt het verminderingsbedrag maximaal 400 euro per kwartaal;  
het recht op deze vermindering houdt op op de laatste dag van het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt;
- de bijdragevermindering "jonge werknemers met een laag loon" met basisbedrag 300 euro, op voorwaarde dat
  - 1) de werkgever in orde is met de startbaanwetgeving;
  - 2) het totaalbedrag van de reële leervergoedingen die gedurende het kwartaal betaald worden, lager is dan 5.870,71 euro (de zogenaamde "lagelonnengrens");vanaf 21 jaar neemt het verminderingsbedrag af met 30 euro per leeftijdsjaar; het recht op deze vermindering houdt op van zodra de leervergoeding of het loon van de jongere op kwartaalbasis gelijk of groter wordt dan 5.870,71 euro en ten laatste op de laatste dag van het kwartaal vóór het kwartaal waarin de jongere 30 jaar wordt.

Na verrekening van deze kortingen is een werkgever voor een leerling nog de volgende bijdragen verschuldigd:

- \* jaarlijkse vakantie (enkel voor leerling-arbeiders);
- \* bijkomende bijdrage "werkloosheid" van 1,69% (incl. loonmatiging; deze bijdrage is enkel verschuldigd indien de werkgever op 30 juni van het voorgaand jaar minstens 10 werknemers in dienst had);
- \* betaald educatief verlof (incl. loonmatiging)
- \* fonds voor sluiting van ondernemingen (basisbijdrage incl. loonmatiging);
- \* fonds voor sluiting van ondernemingen (bijzondere bijdrage incl. loonmatiging);

- \* kinderopvang;
- \* tijdelijke werkloosheid en oudere werklozen;
- \* asbestfonds.

**Belangrijk:** het recht op de bijdragevermindering "laaggeschoolde of erg laag geschoolde startbaners" duurt voort zolang de jongere (onafgebroken) in dienst blijft bij de werkgever. Indien een jongere na afloop van zijn leerovereenkomst in dienst mag blijven in het kader van een arbeidsovereenkomst en voor de periode onder leerovereenkomst een bijdragevermindering "laaggeschoolde of erg laag geschoolde startbaners" gold op basis van een startbaankaart, dan blijft het recht op die doelgroepvermindering verderlopen.

Was de jongere "erg laag geschoold" op het ogenblik van de aanvraag van de startbaankaart, dan bedraagt de vermindering maximaal 1000 euro/kwartaal gedurende 4 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van het jaar waarin de jongere 19 jaar wordt of, indien de begindatum van de leerovereenkomst later valt, vanaf het begin van het kwartaal waarin die begindatum ligt. Nadien zakt het verminderingsbedrag naar maximumaal 400 euro/kwartaal. De korting duurt voort tot de laatste dag van het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt of tot het einde van zijn tewerkstelling bij de betrokken werkgever, indien dit einde vroeger zou vallen.

Was de jongere "laaggeschoold" op het ogenblik van de aanvraag van de startbaankaart, dan is het bedrag van maximaal 1000 euro/kwartaal gedurende 2 jaar van toepassing – eveneens te rekenen vanaf 1 januari van het jaar waarin de jongere 19 jaar wordt of, indien de begindatum van de leerovereenkomst later valt, vanaf het begin van het kwartaal waarin die begindatum ligt.

Mocht het opleidingsniveau van de jongere in de loop van zijn leerovereenkomst of van zijn latere tewerkstelling verhogen (ofwel van "erg laag geschoold" naar "laaggeschoold" of "geschoold", ofwel van "laaggeschoold" naar "geschoold"), dan heeft dit geen enkele invloed op de lopende doelgroepvermindering: het is en blijft de attestering van de startbaankaart bij de indiensttreding van de jongere die telt.

Wat de bijdragevermindering "jonge werknemers met een laag loon" betreft: zoals gezegd blijft deze verderlopen totdat het kwartaalloon van de jongere gelijk of groter wordt dan 5.870,71 euro en uiterlijk tot de laatste dag van het kwartaal vóór het kwartaal waarin hij 30 jaar wordt.

### 3. Stagebonus

Werkgevers die deeltijds leerplichtige jongeren in dienst nemen met een werknemersleerovereenkomst, hebben recht op een jaarlijkse forfaitaire premie van 500 euro in het eerste en tweede jaar van de leerovereenkomst en 750 euro in het derde jaar ervan (gesteld dat de leertijd zo lang duurt, uiteraard).

Bovenop die premie geldt nog een fiscaal voordeel: de belastbare winsten en baten van de werkgever worden vrijgesteld naar rato van 20% van de leervergoedingen die hij normaliter als beroepskosten mag inbrengen en die hij betaald heeft aan jongeren voor wie hij in aanmerking komt voor de stagebonus.

Meer informatie over de stagebonus vindt u [hier](#).

De betrokken jongeren krijgen een zelfde premie, startbonus genaamd.

### 4. Premies van de bevoegde Gemeenschap of het bevoegd Gewest en van de sectoren

Onder bepaalde voorwaarden kunnen werkgevers die jongeren met een werknemersleerovereenkomst in dienst nemen premies krijgen van de Vlaamse Gemeenschap, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest of het Waals Gewest, naargelang het geval. In bepaalde sectoren worden ook premies vanuit een sectoraal fonds toegekend.

Meer informatie bij de bevoegde instanties:

- ✓ Vlaamse Gemeenschap: de Dienst Beroepsopleiding van het departement Onderwijs ([www.ond.vlaanderen.be/dbo](http://www.ond.vlaanderen.be/dbo))
- ✓ Brussels Hoofdstedelijk Gewest: Actiris (vroeger BGDA) ([http://www.actiris.be/NL/default\\_nl.htm](http://www.actiris.be/NL/default_nl.htm) → links op het scherm, onder "Werkgever", klikken op "Diensten aan werkgevers" → omlaagscrollen en in het frame links op het scherm klikken op "tewerkstellingsmaatregelen" → omlaagscrollen en klikken op "Opleidingsmaatregelen" → omlaagscrollen en klikken op "Meer lezen..." onder "Beroepsoverstappremie" → naar bladzijde 4 van het PDF-document gaan voor "3. De beroepsoverstappremie gekoppeld aan een overeenkomst werk/opleiding")
- ✓ Waals Gewest: de afdeling Werkgelegenheid en Beroepsopleiding van de Algemene Directie Economie en Werkgelegenheid van het Ministerie van het Waals Gewest ([http://emploi.wallonie.be/THEMES/FORM\\_PROF/Formation\\_alternance.htm](http://emploi.wallonie.be/THEMES/FORM_PROF/Formation_alternance.htm))
- ✓ sectorale instanties die premies toekennen (volledigheid van deze lijst wordt niet geclaimd):
  - metaalverwerkende nijverheid: de VZW "Tewerkstelling en Opleiding van Risicogroepen-Arbeiders MVEN" ([www.inom.be/arbeiders/werknemersleerlingwezen](http://www.inom.be/arbeiders/werknemersleerlingwezen))
  - textielnijverheid: het Centrum voor Opleiding, Bij- en Omscholing in de Textiel- en breigoednijverheid (COBOT) ([www.cobot.be](http://www.cobot.be) → klikken op het linker logo van Cobot → klikken op "Opleidingssubsidies" in het frame links op het scherm → klikken op "Jongerenproject (Industrieel Leerlingwezen)" onder "SECTORAAL")
  - confectie: het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC) ([www.ivoc.be](http://www.ivoc.be) → klikken op "leerkracht of student" onder "U bent..." → klikken op "deeltijds onderwijs" onderaan op het scherm)
  - voedingsnijverheid: de VZW "Initiatieven voor Professionele Vorming van de voedingsnijverheid" (IPV) (<http://onderwijs.ipv.be> → klikken op "Industriële leercontracten" in het frame links op het scherm)
  - horeca: het Centrum voor Vorming en Vervolmaking in de Horecasector ([www.horecanet.be/horecavorming/default2.asp?w=onderwijs.asp](http://www.horecanet.be/horecavorming/default2.asp?w=onderwijs.asp))
  - Aanvullend Nationaal Paritair comité voor de Bedienden (ANPCB): CEVORA ([www.cevora.be/code/NL/template\\_05.asp?id=293](http://www.cevora.be/code/NL/template_05.asp?id=293))
  - de gezondheidsinrichtingen en -diensten: het Sociaal Fonds ROB-RVT ([www.vivosocialprofit.org/q/index.php?q1=1050&q2=1055](http://www.vivosocialprofit.org/q/index.php?q1=1050&q2=1055) → omlaag scrollen naar "Acties opzetten rond deeltijds leren – deeltijds werken" onder "Rust- en verzorgings- tehuizen / Onderwijs / arbeidsmarkt")

## 5. Voordelen als de jongere na de leerovereenkomst in dienst mag blijven

Wanneer een jongere na afloop van zijn leerovereenkomst zonder onderbreking in dienst mag blijven, dan behoudt zijn tewerkstelling de hoedanigheid van startbaanovereenkomst.

Is hij nog niet volledig onderworpen, dan zal de werkgever in de loop van de maand januari van het jaar waarin de jongere 19 jaar wordt, een startbaankaart moeten aanvragen.

Is de jongere reeds bij afloop van zijn leerovereenkomst volledig onderworpen, dan is hij reeds in het bezit van zo'n kaart, die ook geldig blijft voor de daaropvolgende tewerkstelling (een nieuwe kaart halen is niet nodig).

Alle verminderingen van socialezekerheidsbijdragen blijven verderlopen, behalve in het (zéér uitzonderlijk) geval waarin de jongere bij afloop van zijn leerovereenkomst nog geen startbaankaart zou hebben en hij door zijn opleiding een diploma secundair onderwijs behaald zou hebben.

Wanneer de jongere "erg laag geschoold" is en in dienst mag blijven met een voltijdse arbeidsovereenkomst met een voorziene duur van minstens 6 maanden, dan opent hij het recht op Activa Start. Hiervoor moet hij zich niet inschrijven als werkzoekende indien zijn voorafgaande leerovereenkomst aanving tijdens de leerplicht. Hij moet wel (samen met zijn werkgever) een werkkaart Activa Start aanvragen.