

Infoblad - werkgevers

Herinschakeling van de zeer moeilijk te plaatsen werklozen in de Sociale Inschakelingseconomie (SINE)



Belangrijke melding over de zesde staatshervorming

De informatie in dit infoblad heeft betrekking op bevoegdheden die door de zesde staatshervorming op 1 juli 2014 naar het Vlaamse, Waalse en Brusselse Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap overgedragen werden. (zie www.werk.be, www.actiris.be, www.brussel-economie-werk.be, www.forem.be, www.emploi.wallonie.be, www.ifapme.be, www.adg.be).

Er werd evenwel een overgangsfase voorzien tijdens dewelke RVA deze bevoegdheid voorlopig verder blijft uitoefenen. De RVA blijft dus op grond van het continuïteitsbeginsel, belast met de uitvoering van deze materie tot op het tijdstip waarop het Gewest operationeel in staat is om deze bevoegdheid uit te oefenen. De bevoegdheid om de activeringsuitkeringen uit te betalen wordt niet overgedragen aan de Gewesten en blijft toegewezen aan de RVA, in samenwerking met het ABVV.

De bestaande regelgeving en procedures blijven van kracht tot deze gewijzigd worden door een Gewest of door de Duitstalige Gemeenschap.

Wat verandert er in het kader van de staatshervorming?

In de Duitstalige Gemeenschap?

De Duitstalige Gemeenschap heeft deze regeling vanaf 01.01.2019 volledig opgeheven.

Enkel voor tewerkstellingen aangevat vóór 01.01.2019 kunnen nog bepaalde voordelen worden toegekend.

Opgelet: de voordelen die in het kader van deze regeling worden toegekend voor 45-minners (maximaal 10/20 kwartalen), kunnen na 31.12.2018 niet meer worden verlengd, zelfs niet in het kader van een lopende tewerkstelling die is aangevat vóór 01.01.2019.

In het Vlaamse Gewest, het Waalse Gewest en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest?

Er verandert voorlopig niets.

Wat is de bedoeling van de SINE-maatregel?

De maatregel "Sociale Inschakelingseconomie", afgekort SINE, bevordert, dankzij het **actieve gebruik van de werkloosheidsuitkeringen**, de **herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen** in de sociale inschakelingseconomie.

Welke werkgevers komen in aanmerking?

- de sociale werkplaatsen en de beschutte werkplaatsen;

- de inschakelingsbedrijven (de minister van Werk en de minister van Sociale Economie erkennen deze bedrijven);
- de vennootschappen met een sociaal oogmerk;
- de sociale verhuurkantoren (Vlaams Gewest);
- de sociale huisvestingsmaatschappijen (Vlaams Gewest);
- de agentschappen voor sociale huisvesting (Waals Gewest);
- de openbare huisvestingsmaatschappijen (Waals Gewest);
- de sociale verhuurkantoren (Brussels Hoofdstedelijk Gewest);
- de openbare vastgoedmaatschappijen (Brussels Hoofdstedelijk Gewest);
- de OCMW's die erkende sociale-inschakelingsinitiatieven of projecten organiseren;
- de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen;
- de werkgevers die plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid inrichten (erkend door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest);
- de werkgevers die nabijheidsdiensten organiseren (erkend door het Vlaams Gewest);
- de werkgevers die initiatieven tot ontwikkeling van de werkgelegenheid in de sector van de buurtdiensten met een maatschappelijk doel inrichten (Waals Gewest);
- de werkgevers die lokale diensteneconomie-initiatieven inrichten (Vlaams Gewest);
- de werkgevers die bedrijven voor vorming door arbeid inrichten (Waals Gewest);
- de werkgevers die een atelier voor opleiding door tewerkstelling inrichten (Franse Gemeenschapscommissie in Brussel-Hoofdstad).

Belangrijk

Het is niet de RVA die bepaalt welke werkgevers al of niet in aanmerking komen. Om in aanmerking te komen, moeten de werkgevers in het bezit zijn van een **attest** (zie hierna: welke formaliteiten moeten worden vervuld?)

Welke werknemers komen in aanmerking?

Om een werknemer tewerk te stellen in het kader van deze maatregel moet u een langdurig werkloze aanwerven, dat wil zeggen dat de werknemer bij zijn indiensttreding niet in het bezit is van een diploma of getuigschrift van het hoger secundair onderwijs én uitkeringsgerechtigde volledig werkloze (of gelijkgesteld) is én:

- indien hij **jonger is dan 45 jaar**:
 - ten minste 312 dagen werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen heeft genoten in het zesdaagstelsel of zich in een gelijkgestelde situatie bevond, in de loop van de maand van de indiensttreding en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand;
 - ten minste 624 dagen werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen heeft genoten in het zesdaagstelsel of zich in een gelijkgestelde situatie bevond, in de loop van de maand van de indiensttreding en de 36 kalendermaanden daaraan voorafgaand;
- indien hij **45 jaar is of ouder**: ten minste 156 dagen werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen heeft genoten in het zesdaagstelsel of zich in een gelijkgestelde situatie bevond, in de loop van de maand van de indiensttreding en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand.

Periodes gelijkgesteld met vergoede werkloosheidsperiodes:

- De periodes van arbeidsongeschiktheid (met betaling van een ziekte- of invaliditeitsuitkering) gelegen in een periode van volledige werkloosheid;
- De periodes van hechtenis of gevangenzetting gelegen in een periode van volledige werkloosheid;
- De periodes van tewerkstelling in toepassing van artikel 60, § 7 van de organieke wet van 08.07.1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- De periodes als rechthebbende op maatschappelijke integratie, in toepassing van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie;

- De periodes van toekenning van financiële sociale bijstand, toegekend aan personen van buitenlandse nationaliteit ingeschreven in het vreemdelingenregister en die omwille van hun nationaliteit geen recht hebben op maatschappelijke integratie;
- De tewerkstellingsperiodes bij een werkgever behorend tot de doelgroep van de sociale inschakelingseconomie (zie hierboven) in het kader van een regionaal wedertewerkstellingsprogramma (bv. GECO, DAC,...), behalve bepaalde periodes als GECO in de Duitstalige Gemeenschap;
- De tewerkstellingsperiodes in een doorstromingsprogramma (DSP);
- De periodes gedekt door vakantiegeld gelegen in een periode van volledige werkloosheid;
- De periodes van wederoproeping onder de wapens, gelegen in een periode van volledige werkloosheid;
- De periodes van beroepsinschakelingstijd die het recht openen op inschakelingsuitkeringen, tijdens dewelke de werkzoekende niet verbonden is door een arbeidsovereenkomst onderworpen aan de sociale zekerheid der werknemers;

Opgelet: de periodes van beroepsinschakelingstijd gelegen tussen het einde van de lessen en 1 augustus worden, in principe, niet in aanmerking genomen.

NB: De periodes deeltijdse arbeid tijdens dewelke de werknemer een inkomensgarantie-uitkering heeft ontvangen, zijn niet gelijkgesteld.

Opmerkingen:

Een tewerkstelling

- in het kader van artikel 78 van het K.B. van 25.11.1991 (tijdens dewelke de werknemer werkloosheidsuitkeringen blijft ontvangen);
- in het kader van het voornoemde artikel 60, §7;
- in het kader van een DSP;
- of in het kader van een regionaal wedertewerkstellingsprogramma

kan omgezet worden in een SINE-tewerkstelling op voorwaarde dat de vereiste werkloosheidsduur (inclusief gelijkgestelde periodes) is bereikt. In dat geval moet betrokkene niet effectief uitkeringen aanvragen als volledig werkloze (hij moet wel theoretisch kunnen worden beschouwd als een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze), maar enkel zijn nieuwe arbeidsovereenkomst (of de bijlage) indienen bij het ABVV.

Indien de werkgever gerechtigden op maatschappelijke integratie of financiële maatschappelijke hulp in dienst wenst te nemen, moet hij zich wenden tot het bevoegde OCMW.

Wat zijn de voordelen voor de werkgever?

U geniet een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid

Indien u een werknemer tewerkstelt in dit programma, geniet u per kwartaal een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid.

- Deze vermindering bedraagt 1000 EUR per kwartaal indien de werknemer gedurende dat volledige kwartaal voltijds presteert.
- Indien de werknemer niet voltijds presteert (bv. *deeltijds of niet gedurende het volledige kwartaal*), wordt dit bedrag echter berekend op basis van de prestatiebreuk. De RSZ-vermindering kan enkel worden toegekend indien de trimestriële prestatiebreuk ten minste 27,5% bedraagt van een voltijdse prestatie (onder voorbehoud van sommige uitzonderingen (bv. *in de beschutte werkplaatsen*)).
- Deze vermindering wordt toegekend gedurende de volgende periode:

Duur van de vermindering

| Voorwaarde | Periode |
|--|--|
| De werknemer is geen 45 jaar en heeft ten minste 312 dagen werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen genoten tijdens de maand van de indiensttreding en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand | Gedurende het kwartaal van indiensttreding en de 10 volgende kwartalen (!) |

| | |
|---|---|
| De werknemer is geen 45 jaar en heeft ten minste 624 dagen werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen genoten tijdens de maand van de indiensttreding en de 36 kalendermaanden daaraan voorafgaand | Gedurende het kwartaal van indiensttreding en de 20 volgende kwartalen ⁽¹⁾ |
| De werknemer is ten minste 45 jaar en heeft ten minste 156 dagen werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen genoten tijdens de maand van de indiensttreding en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand | Onbeperkt ⁽¹⁾ |

⁽¹⁾ doch in ieder geval beperkt tot de periode gedekt door de arbeidsovereenkomst

- Voor de werknemers van minder dan 45 jaar kan de periode van 10, respectievelijk 20 kwartalen worden verlengd met maximaal 10, respectievelijk 20 kwartalen, wanneer de bevoegde bemiddelingsdienst van mening is dat betrokkene nog niet klaar is om zich in te schakelen op de reguliere arbeidsmarkt.

!! Een verlenging kan evenwel niet meer worden toegestaan voor de werknemer woonachtig in de Duitstalige Gemeenschap, voor wie een verlenging wordt gevraagd na 31.12.2018.

- Voor de werknemers waarvoor de lopende periode van (maximaal) 10 of 20 kwartalen in de nabije toekomst zal verstrijken, dient de werkgever de bevoegde bemiddelingsdienst te vragen dit na te gaan. Deze dienst deelt de RVA in voorkomend geval mee dat er een verlenging kan worden toegestaan.
- Indien er geen verlenging is gevraagd of toegestaan, kunnen er geen voordelen meer worden toegekend na afloop van de periode van (maximaal) 10 of 20 kwartalen (noch RSZ-bijdrageverminderingen, noch een financiële tegemoetkoming in het loon - zie volgend punt).
- In geval van wederindiensttreding bij dezelfde werkgever binnen 12 maanden, wordt rekening gehouden met het eerder toegekende RSZ-voordeel. De oorspronkelijk vastgelegde periodes lopen dus verder en de periode gelegen tussen de twee arbeidsovereenkomsten verlengt de oorspronkelijk toegekende periode van de RSZ-bijdragevermindering niet. De werknemer moet op het ogenblik van de wederindienstneming wel nog steeds aan de voorwaarden van deze maatregel voldoen.

Ter info: RSZ: 02 509 31 11.

U geniet een financiële tegemoetkoming van de RVA in het nettoloon

U betaalt het volledige nettoloon aan de werknemer maar ontvangt van de RVA een loonsubsidie. Elke maand ontvangt u immers een herinschakelingsuitkering van de RVA.

Maximumbedrag herinschakelingsuitkering

| Tewerkstelling | Herinschakelingsuitkering |
|----------------|--|
| Voltijds | 500 EUR |
| Deeltijds | 500 EUR x Q/S ⁽¹⁾ x 1,5 (beperkt tot maximum 500 EUR) |

⁽¹⁾ Q/S = tewerkstellingsbreuk of "uurrooster voorzien in de arbeidsovereenkomst / theoretisch voltijds uurrooster".

De herinschakelingsuitkering zal echter niet proportioneel berekend worden indien de tewerkstelling betrekking heeft op een onvolledige maand (bv. *indienst- of uitdiensttreding in de loop van de maand, vakantie als arbeider, ziekte, tijdelijke werkloosheid, ...*).

- **Opgelet evenwel:** Indien het nettoloon lager is dan respectievelijk 500 EUR of 500 EUR x Q/S x 1,5 naargelang van de situatie, zal de herinschakelingsuitkering ten hoogste gelijk zijn aan dit lagere nettoloon.
- De factor Q/S moet minstens gelijk zijn aan 1/3 (behoudens afwijkingen).
- De herinschakelingsuitkering wordt toegekend gedurende heel de duur van de RSZ-vermindering (11 of 21 kwartalen (eventueel verlengbaar) of onbeperkt, doch in ieder geval beperkt tot de periode gedekt door de arbeidsovereenkomst).
- In geval van wederindiensttreding bij dezelfde werkgever binnen 12 maanden, wordt rekening gehouden met de eerder toegekende herinschakelingsuitkering. De oorspronkelijk vastgelegde periodes lopen dus verder en de periode gelegen tussen de twee arbeidsovereenkomsten verlengt de oorspronkelijk toegekende periode van de herinschakelingsuitkering niet. De werknemer moet op het ogenblik van de wederindienstneming wel nog steeds aan de voorwaarden van deze maatregel voldoen.

Schematisch overzicht

| Leeftijd | Werkloosheidsperiode | RSZ-vermindering | Herinschakelingsuitkering |
|--|--|---|--|
| < 45 + geen diploma hoger secundair onderwijs | Op datum indiensttreding + 312 dagen R6 tijdens de maand van de indiensttreding en de 18 kalendermaanden daaraan voorafgaand | 1000 EUR van kwartaal van aanwerving tot 11 ^{de} kwartaal (verlengbaar met max. 10 kwartalen wanneer de bevoegde bemiddelingsdienst van mening is dat betrokkene nog niet klaar is om zich te herinschakelen op de reguliere arbeidsmarkt) | Bedrag 500 EUR x Q/S x 1,5 (doch maximum 500 EUR en in ieder geval beperkt tot het nettoloan) Duur Zelfde duur als RSZ- vermindering |
| < 45 + geen diploma hoger secundair onderwijs | Op datum indiensttreding + 624 dagen R6 tijdens de maand van de indiensttreding en de 36 kalendermaanden daaraan voorafgaand | 1000 EUR van kwartaal van aanwerving tot 21 ^{ste} kwartaal (verlengbaar met max. 20 kwartalen wanneer de bevoegde bemiddelingsdienst van mening is dat betrokkene nog niet klaar is om zich te herinschakelen op de reguliere arbeidsmarkt) | idem |
| 45 en + + geen diploma hoger secundair onderwijs | Op datum indiensttreding + 156 dagen R6 tijdens de maand van de indiensttreding en de 9 kalendermaanden daaraan voorafgaand | 1000 EUR: onbeperkte duur | idem |

Overgangsbepalingen

Voor elke aanwerving vóór 1 januari 2004 (toen een andere regeling gold):

- blijven de toen toegekende bedragen van de herinschakelingsuitkering vanaf 2004 ongewijzigd. Ze worden toegekend gedurende de volledig periode gedekt door de arbeidsovereenkomst. Die bedragen zijn:
 - 545,37 EUR voor een minstens 4/5^{de} tewerkstelling
 - 433,81 EUR voor een minstens halftijdse tot 4/5^{de} tewerkstelling.

NB: in geval van wijziging van het uurrooster blijft de periode van toekenning van de uitkering onbeperkt (doch in ieder geval beperkt tot de periode gedekt door de arbeidsovereenkomst), maar wordt de uitkering berekend volgens de formule 500 EUR x Q/S x 1,5.

- bedraagt de RSZ-bijdragevermindering vanaf 2004 1000 EUR per trimester (of een proportioneel bedrag in functie van de prestatiebreuk) en dit voor een onbepaalde duur (doch beperkt tot de periode gedekt door de arbeidsovereenkomst).

Welke formaliteiten moeten worden vervuld?
Een attest bekomen

De werkgever die de voordelen van SINE wenst te genieten, moet voorafgaandelijk een **attest** bekomen waaruit blijkt dat hij wel degelijk onder het toepassingsgebied van SINE valt. Dit attest wordt afgeleverd door de bevoegde gewestelijke bemiddelingsdienst.

Werknemers aanwerven

- Ofwel heeft de werkgever de werknemer reeds aangeworven:

In dat geval moet de werknemer bij het bevoegde werkloosheidsbureau een aanvraag indienen tot het bekomen van een attest C63 SINE.

De RVA maakt vervolgens het attest C63 SINE over dat vermeldt of de werknemer aan de voorwaarden van de maatregel beantwoordt. Dit attest is 3 maanden geldig.

- Ofwel heeft de werkgever nog geen werknemers aangeworven:

In dat geval vraagt hij aan de bevoegde gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling (VDAB, ACTIRIS, FOREM (...)) hem kandidaten voor te stellen die beantwoorden aan de voorwaarden van de maatregel. (...)

De dienst voor arbeidsbemiddeling verifieert bij de RVA of de geselecteerde kandidaten aan de voorwaarden van de maatregel beantwoorden (vraag via listings om een attest C63 SINE).

Opgelet! Voor de werknemer woonachtig in de Duitstalige Gemeenschap die:

- in dienst treedt na 31.12.2018, kan evenwel géén C63 SINE meer worden gegeven (maatregel afgeschaft);
- in dienst is getreden vóór 01.01.2019, kan enkel nog een C63 SINE worden gegeven indien de aanvraag daartoe uiterlijk op 30.06.2019 bij de RVA toekomt.

Een arbeidsovereenkomst sluiten

Vanaf 1 januari 2004 is het niet meer vereist dat een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst wordt gesloten. De overeenkomst mag deeltijds gesloten worden (volgens de modaliteiten voorzien door de wet op de arbeidsovereenkomsten) maar de tewerkstellingsbreuk mag echter (behoudens uitzondering) niet minder dan 1/3 bedragen.

- Het gaat om een gewone arbeidsovereenkomst die gesloten kan worden voor bepaalde of onbepaalde duur, voltijds of deeltijds;
- Bij de overeenkomst moet een formulier BIJLAGE ARBEIDSOVEREENKOMST SINE gevoegd worden, dat u kan bekomen bij het werkloosheidsbureau en dat alle voor de RVA nuttige gegevens bevat om de herinschakelingsuitkering te betalen. Deze gegevens kunt u eveneens opnemen in de gewone arbeidsovereenkomst. In dat geval is het niet nodig het formulier BIJLAGE ARBEIDSOVEREENKOMST SINE bij te voegen;
- De overeenkomst wordt opgemaakt in 4 exemplaren (1 voor de werkgever, 1 voor de werknemer, 1 voor het ABVV en 1 voor de gewestelijke bemiddelingsdienst).

De herinschakelingsuitkering aanvragen

De werknemer moet bij het begin van zijn tewerkstelling een aanvraag om herinschakelingsuitkeringen indienen bij het ABVV door middel van de volgende documenten:

- het formulier C109;
- een exemplaar van de arbeidsovereenkomst en/of de BIJLAGE ARBEIDSOVEREENKOMST SINE;
- het attest dat de werkgever ontvangen heeft van de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid en dat vermeldt dat hij voldoet aan de voorwaarden als werkgever.

De werknemer moet de aanvraag voor de toekenning van de herinschakelingsuitkering via het ABVV bij het werkloosheidsbureau indienen, **binnen 4 maanden die volgen op de maand van zijn indiensttreding**.

Wordt de uitkeringsaanvraag laattijdig ingediend, dan wordt geen herinschakelingsuitkering toegekend voor de periode gelegen vóór de maand waarin de aanvraag is toegekomen op het werkloosheidsbureau van de RVA. Voor deze voorliggende periode moet de werkgever dus het volledige nettoloon ten laste nemen. Voor de voorliggende periode kan evenmin een RSZ-bijdragevermindering worden toegekend.

Een maandelijks attest overhandigen

Om de werknemer toe te laten de werkuitkering te ontvangen, moet u ten vroegste de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer tewerkgesteld was, een elektronische aangifte verrichten (Aangifte Sociaal Risico 8 genaamd). U bezorgt dan een print van deze aangifte aan de werknemer.

De herinschakelingsuitkering wordt op uw rekening gestort.

Welke formaliteiten in geval van verlenging van de tewerkstelling?

In geval van **verlenging van de oorspronkelijke tewerkstelling** moet de werknemer opnieuw een exemplaar van de nieuwe arbeidsovereenkomst en/of de bijlage BIJLAGE ARBEIDSOVEREENKOMST SINE indienen bij het ABVV voor de periode van verlenging.

Wat bij wijziging van het uurrooster?

Bij elke wijziging van het uurrooster moet de werknemer een kopie van de gewijzigde arbeidsovereenkomst (+ eventueel BIJLAGE ARBEIDSOVEREENKOMST SINE) via het ABVV indienen bij het werkloosheidsbureau.

Neemt de werknemer (zelfs deeltijds) verlof zonder wedde of tijdskrediet of halftijds brugpensioen, dan wijzigt dit het uurrooster en is steeds een nieuwe uitkeringsaanvraag vereist! Ter herinnering: ziekte, tijdelijke werkloosheid, vakantie van de arbeider beïnvloeden het uurrooster niet.

Het bedrag van de herinschakelingsuitkering zal dan herberekend worden. Eventueel zal het recht op de herinschakelingsuitkering zelfs vervallen (bij een te laag uurrooster).

Wat bij deeltijdse tewerkstelling of tijdelijke werkloosheid?

- Uw werknemer werkt deeltijds? Raadpleeg de infobladen op onze website www.rva.be >> Documentatie >> Infobladen voor werknemers >> Filteren op "Deeltijdse tewerkstelling".
- Uw werknemer wordt tijdelijk werkloze? Raadpleeg de infobladen op onze website www.rva.be >> Documentatie >> Infobladen voor werkgevers >> Filteren op "Tijdelijke werkloosheid".

Wat zijn de formaliteiten op het einde van de tewerkstelling?

Op het einde van de tewerkstelling overhandigt u een **formulier C4** aan de werknemer die dit overmaakt aan het ABVV. Zie het infoblad werkgevers "Het formulier C4-WERKLOOSHEIDSBEWIJS", nr.E14. Dit infoblad kunt u downloaden van de website www.rva.be >> Documentatie >> Infobladen voor werkgevers.