

**Koninklijk besluit van 16 mei 2003**  
**tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van**  
**24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van**  
**de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen**  
**(B.S. 06.06.2003)**

**Uittreksel m.b.t. de doelgroepvermindering “mentors” :**

- a) de algemene bepalingen die van belang zijn voor deze doelgroepvermindering ;**  
**c) de specifieke bepalingen met betrekking tot de doelgroepvermindering “mentors”**

- Gewijzigd bij
- (1) koninklijk besluit van 21 januari 2004 tot uitvoering van de hoofdstukken 1, 2, 3 en 7 van titel II van de programmawet van 22 december 2003 (B.S. 03.02.2004)
  - (2) koninklijk besluit van 10 november 2005 (B.S. 07.12.2005)
  - (3) koninklijk besluit van 29 maart 2006 (B.S. 31.03.2006)
  - (4) koninklijk besluit van 20 juli 2006 tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 maart 2006 tot uitvoering van artikel 7, §1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders ter bevordering van de tewerkstelling van laaggeschoolde of erg laaggeschoolde jongeren (B.S. 28.07.2006)
  - (5) programmawet (I) van 27 december 2006 (B.S. 28.12.2006)
  - (6) koninklijk besluit van 21 april 2007 tot wijziging van artikel 2, 4<sup>o</sup>, e), tweede en derde lid van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen (B.S. 30.04.2007)
  - (7) koninklijk besluit van 26 april 2007 (B.S. 01.06.2007)
  - (8) koninklijk besluit van 30 april 2007 tot wijziging van artikel 2, 2<sup>o</sup>, i), vierde lid van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen (B.S. 08.06.2007)
  - (9) koninklijk besluit van 29 juni 2007 (B.S. 13.07.2007)
  - (10) koninklijk besluit van 30 april 2009 tot wijziging van artikel 2, 3<sup>o</sup>, d), van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen (B.S. 20.05.2009)
  - (11) koninklijk besluit van 28 juni 2009 tot uitvoering van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis (B.S. 06.07.2009)
  - (12) koninklijk besluit van 3 februari 2010 ter versterking van de bijdrageverminderingen in tijden van crisis tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen (B.S. 16.02.2010)
  - (13) koninklijk besluit van 3 februari 2010 tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet

Versie van kracht sinds **1 januari 2010**.

## **TITEL I - Algemene bepalingen**

[ **Artikel 1.** - Voor de toepassing van het onderhavige besluit, wordt verstaan onder :

1° wet van 24 december 2002 : de Programmawet (I) van 24 december 2002 ;

(...)

[ **Art. 2.** - De berekening van de vermindering van de bijdragen bedoeld in het hoofdstuk 7 van titel IV van de programmawet van 24 december 2002 wordt per tewerkstelling gedaan. Ten behoeve van deze berekening, wordt verstaan onder :

1° tewerkstelling : een arbeidsverhouding als werknemer waarvan de volgende kenmerken ongewijzigd blijven :

- de werkgeverscategorie waartoe de werkgever behoort, bepaald door de instelling belast met het innen van de socialezekerheidsbijdragen ;
- de werknemerscategorie waartoe de werknemer behoort, bepaald door de voornoemde instelling belast met de inning ;
- de begindatum van de arbeidsverhouding ;
- de einddatum van de arbeidsverhouding ;
- het nummer van het paritair comité of subcomité dat bevoegd is voor de uitgeoefende activiteit ;
- het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel ;
- de contractueel gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer ;
- de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de maatpersoon ;
- het type arbeidsovereenkomst : voltijds of deeltijds ;
- in het voorkomend geval, het type maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd, waaronder de tewerkstelling gebeurt, zoals gedefinieerd door de voornoemde instelling belast met de inning ;
- in het voorkomend geval, het type maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid, waaronder de tewerkstelling gebeurt, zoals gedefinieerd door de voornoemde instelling belast met de inning ;
- in het voorkomend geval, het bijzonder statuut van de werknemer, zoals gedefinieerd door de voornoemde instelling belast met de inning ;
- in het voorkomend geval, het feit dat de werknemer gepensioneerd is ;
- in het voorkomend geval, het type leerovereenkomst, zoals gedefinieerd door de voornoemde instelling belast met de inning ;
- in het voorkomend geval, de bijzondere bezoldigingswijze : per stuk, per taak, per prestatie, op commissie, zoals gedefinieerd door de voornoemde instelling belast met de inning ;
- bij werknemers die geheel of gedeeltelijk met fooien of bedieningsgeld worden bezoldigd, voor de gelegenheidsarbeiders in de landbouw- en tuinbouwsectoren en voor de

- zeevissers, het functienummer, zoals gedefinieerd door de voornoemde instelling belast met de inning ;
- bij werknemers van luchtvaartmaatschappijen die aan boord van vliegtuigen werken en de militaire piloten, de categorie vliegend personeel waartoe zij behoren, zoals gedefinieerd door de voornoemde instelling belast met de inning ;
  - bij onderwijzend personeel, de wijze van betaling van het loon : in tienden of in twaalfden.

Bij wijziging van minstens één van deze kenmerken heeft men te maken met een andere tewerkstelling van dezelfde werknemer. Periodes gedekt door een verbrekingsvergoeding vormen een onderscheiden tewerkstelling van periodes gedekt door een loon voor effectieve prestaties.

2° de factoren betreffende de arbeidsduur :

- a)  $J$  = het aantal arbeidsdagen van een uitsluitend met dagen aangegeven tewerkstelling, zoals bedoeld in artikel 24 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, met uitsluiting van de dagen wettelijke vakantie voor handarbeiders, de dagen “inhaalrust bouwbedrijf” en de bijkomende vakantiedagen toegekend bij algemeen bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, die niet door de werkgever betaald zijn.

De dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding komen niet in aanmerking voor de berekening van  $J$ .

- b)  $X = J$ , plus de dagen wettelijke vakantie voor handarbeiders, plus de dagen “inhaalrust bouwbedrijf”, plus de dagen van de tewerkstelling, bedoeld in het artikel 50 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de bijkomende vakantiedagen toegekend bij algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, die niet door de werkgever betaald zijn.

Deze dagen komen in aanmerking voor zover ze binnen de tewerkstelling van de werknemer liggen.

- c)  $H$  = het aantal arbeidsuren van een met dagen en uren aangegeven tewerkstelling, overeenkomstig de hierboven gedefinieerde factor  $J$ .
- d)  $Z$  = het aantal arbeidsuren van een met dagen en uren aangegeven tewerkstelling, overeenkomstig de hierboven gedefinieerde factor  $X$ .
- e)  $U$  = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon.
- f)  $D$  = het aantal arbeidsdagen per week van het arbeidsstelsel.
- g)  $\mu$  = de prestatiebreuk van de prestaties.  $\mu$  wordt op de volgende manier berekend :

voor de tewerkstellingen die uitsluitend in dagen werden aangegeven :  $\mu = X/13 \times D$

voor de tewerkstellingen die in dagen en uren werden aangegeven :  $\mu = Z/13 \times U$

$\mu$  wordt tot op de tweede decimaal na de komma afgerond, waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond.

- h)  $\mu(\text{glob})$  = de som van alle tewerkstellingen van een werknemer bij een en dezelfde werkgever tijdens een kwartaal.
- i)  $1/\beta$  = de vaste multiplicatiefactor bedoeld in artikelen 332 en 337 van de programwet van 24 december 2002.

In de deling  $1/\beta$  is  $\beta$  gelijk aan 0,80.

Echter indien  $\mu$  (glob) groter is dan 0,80, dan is  $\beta$  gelijk aan  $\mu$  (glob).

Indien  $\mu$  (glob) kleiner is dan 0,275, dan wordt  $1/\beta$  van elke tewerkstelling beschouwd als zijnde gelijk aan nul. Deze bepaling is niet van toepassing :

- op de tewerkstellingen van een werknemer behorende tot categorie 3 zoals bedoeld in artikel 330 van de programmawet van 24 december 2002 ;
  - vanaf 1 april 2004, op de voltijdse tewerkstellingen ;
  - vanaf 1 april 2004, op de deeltijdse tewerkstellingen waarvan de contractueel gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer ten minste de helft bedraagt van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de maatpersoon. Het gaat hierbij telkens om de arbeidsduur zoals deze in de trimestriële aangifte aan de instelling die belast is met de inning van de sociale zekerheidsbijdragen wordt aangegeven ;
- [ - vanaf 1 april 2007, op de tewerkstellingen van een werknemer bij een werkgever die onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf ressorteren. (8)]

$1/\beta$  wordt nooit afgerond.

3° de factoren betreffende het loon :

- a) W = de loonmassa die per tewerkstelling en per kwartaal wordt aangegeven (tegen 100%), met uitzondering van de vergoedingen die worden betaald ingevolge een verbreking van de arbeidsovereenkomst en die in arbeidsduur worden uitgedrukt en van de eindejaarspremies die betaald worden door tussenkomst van een derde persoon.

[Het enkel vertrekvakantiegeld zoals bedoeld in artikel 23bis, §1, 3°, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers maakt geen deel uit van deze loonmassa. Het gedeelte van het vakantiegeld dat overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen bedoeld bij artikel 19, §1, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en dat vervroegd werd uitbetaald door de vroege werkgever, maakt wel deel uit van deze loonmassa. (5)]

Werkgevers die verbonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan vóór 1 januari 1994 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit, die voorziet in de toekenning van vergoedingen voor uren die geen arbeidsuren zijn in de zin van de arbeidswet van 16 maart 1971, moeten die vergoedingen in mindering brengen op de voor de tewerkstelling uitgekeerde loonmassa.

De loonmassa van elke tewerkstelling van het vierde kwartaal van elk jaar wordt vermenigvuldigd met 1,25 voor de categorieën van werknemers voor wie de eindejaarspremie door tussenkomst van een derde wordt uitbetaald. Voor de uitzendkrachten tewerkgesteld door een uitzendbureau echter wordt de loonmassa van elke tewerkstelling van het eerste kwartaal van elk jaar, vermenigvuldigd met 1,15. De resultaten van deze vermenigvuldigingen worden tot de dichtstbijzijnde cent afgerond, waarbij 0,005 EUR naar 0,01 EUR afgerond wordt.

(...)

4° de factoren betreffende de vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen :

(...)

- b) G1 = het forfaitaire bedrag bedoeld in artikel 336 van de programmawet van 24 december 2002.
- c) G2 = het forfaitaire bedrag bedoeld in artikel 336 van de programmawet van 24 december 2002.

(...)

[g] G = met uitsluiting van de gevallen bedoeld bij [artikelen 339, §3 en 346, §4 (9)], van de programmawet van 24 december 2002, het hoogste forfaitair bedrag als doelgroepvermindering waarop een werknemer recht geeft afhankelijk van de voorwaarden waaraan hij voldoet. G is gelijk aan [G1, G2, G3, G4, G5 [, G6 of G7 (12)] (11)] zoals bepaald in de afdeling 3 van Hoofdstuk 7 van titel IV van de wet van 24 december 2002. (4)]

(...)

i) Pg = de uiteindelijk toegestane doelgroepvermindering, per kwartaal, afhankelijk van de prestatiebreuk  $\mu$  van de tewerkstelling. [Met uitsluiting van de gevallen bedoeld bij [artikelen 339, §3 en 346, §4 (9)] van de programmawet van 24 december 2002 mag Pg nooit groter zijn dan G (4)].

(...) (1)]

(...)

### **TITEL III. - De doelgroepvermindering**

#### **HOOFDSTUK I. - Algemene bepalingen**

[ **Art. 4. - §1.** Buiten de doelgroepverminderingen bedoeld in de artikelen 339, §§1 en 3 en 346, §§1 en 4 van de programmawet van 24 december 2002, wordt het bedrag van de doelgroepvermindering als volgt berekend :

$$Pg = G \times \mu \times 1/\beta.$$

Pg wordt tot op de cent afgerond, waarbij 0,005 EUR wordt afgerond op 0,01 EUR.

(...) (9)]

(...)

#### **[ HOOFDSTUK Vbis. - Mentors**

**Art. 20/1.** - Een doelgroepvermindering voor mentors onder de vorm van een forfaitair bedrag G2 wordt toegekend, onder de voorwaarden van dit hoofdstuk.

Onder “de opvolging verzekeren van stages” en het “instaan voor opleiding” wordt verstaan de begeleiding gedurende minimaal 400 uren per jaar door een mentor van maximaal vijf personen die behoren tot de doelgroepen, bepaald in artikel 347bis, eerste lid, van de wet van 24 december 2002.

**Art. 20/2.** - Onder mentor wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk verstaan, de werknemer die voldoet aan de volgende voorwaarden :

1° hij heeft een beroepservaring van ten minste vijf jaar in het beroep dat geheel of gedeeltelijk aangeleerd wordt in het kader van de stage of opleiding ;

2° hij is in het bezit van

- hetzij een getuigschrift, uitgereikt door een onderwijs- of opleidingsverstrekker die door de bevoegde Gemeenschap werd ingericht of erkend, dat aantoonst dat hij met succes een mentoropleiding heeft gevolgd,
- hetzij een getuigschrift, uitgereikt door de bevoegde Gemeenschap of door een door de bevoegde Gemeenschap erkende instantie, dat aantoonst dat hij geslaagd is in een beoordeling ter validatie van zijn competenties als mentor.

**Art. 20/3.** - De werkgever die in aanmerking wenst te komen voor de doelgroepvermindering bedoeld in dit hoofdstuk, moet zich ertoe verbinden stages of opleidingen te organiseren ten behoeve van de personen die behoren tot de in artikel 20/1 bedoelde doelgroepen, en daartoe mentors, zoals bedoeld in artikel 20/2, te belasten met de uitvoering en opvolging.

Deze verbintenis kan enkel worden vastgesteld aan de hand van een overeenkomst die beantwoordt aan de volgende kenmerken :

- 1° zij wordt gesloten tussen de werkgever en een of meer onderwijs- of opleidingsinstellingen of -operatoren op wiens initiatief of onder wiens toezicht de stages of opleidingen georganiseerd worden, ingeval van opleiding van leerkrachten of van jongeren, buiten diegene bedoeld onder 2° ;
- 2° zij wordt gesloten tussen de werkgever en de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding of een instelling voor volwassenenonderwijs, ingeval van opleiding van jonge werkzoekenden ;
- 3° zij bepaalt duidelijk de begin- en einddatum van de periode tijdens dewelke de verbintenis geldt, zonder dat deze periode 12 maanden kan overschrijden; overeenkomsten voor een langere duur dan 12 maanden worden voor de toepassing van dit artikel beschouwd als overeenkomsten met een geldigheidsduur van 12 maanden. De begindatum van de overeenkomst moet samenvallen met de eerste dag van een kwartaal, terwijl de einddatum moet samenvallen met de laatste dag van een kwartaal ;
- 4° zij bevat in duidelijke bewoordingen de verbintenis van de werkgever om gedurende een welbepaald aantal uren aan een welbepaald aantal, naargelang het geval, jongeren of leerkrachten gedurende de in 2° bedoelde periode de mogelijkheid te geven stage te lopen of een opleiding te volgen ;
- 5° zij kan nadere verbintenissen bevatten tussen de werkgever en de betrokken onderwijs- of opleidingsinstelling(en) of -operator(en) omtrent de organisatie van de stages en opleidingen, de pedagogische omkadering en de spreiding in de tijd van de stages en opleidingen ;
- 6° zij wordt gedateerd en ondertekend door de werkgever en door de verantwoordelijke van elke betrokken onderwijs- of opleidingsinstelling of -operator of van de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding ;
- 7° indien de werkgever reeds eerder een doelgroepvermindering, zoals bedoeld in artikel 20/1, heeft genoten : zij bevat een gedateerde en ondertekende verklaring vanwege de verantwoordelijke(n) van de onderwijs- of opleidingsinstelling(en) of gewestelijke dienst(en) voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding die betrokken waren bij de overeenkomst(en) die de werkgever had gesloten met het oog op deze doelgroepvermindering, ter bevestiging dat de werkgever zijn verbintenis(sen), vervat in die overeenkomst(en), effectief is nagekomen.

Het in artikel 20/1 bedoeld voordeel wordt enkel toegekend in de kwartalen die vallen binnen de geldigheidsduur van de overeenkomst bedoeld in dit artikel.

Indien de werkgever reeds eerder een doelgroepvermindering, zoals bedoeld in artikel 20/1, heeft genoten, dan kan geen nieuwe vermindering toegekend worden indien :

- hetzij de verklaring, bedoeld in het tweede lid, 7°, ontbreekt ;
- hetzij uit deze verklaring blijkt dat de werkgever zijn verbintenis(sen), vervat in de overeenkomst(en) die hij had gesloten met het oog op die voorgaande vermindering, niet of niet volledig is nagekomen.

De toepassing van de doelgroepvermindering bedoeld in artikel 20/1 is beperkt tot een aantal mentors dat gelijk is aan een vijfde van het aantal jongeren of leerkrachten, bedoeld in het tweede lid, 4°. De afronding van deze deling gebeurt naar de hogere eenheid.

De toepassing van de doelgroepvermindering bedoeld in artikel 20/1 is beperkt tot een aantal mentors dat gelijk is aan het aantal uren, bedoeld in het tweede lid, 4°, gedeeld door 400. De afronding van deze deling gebeurt naar de lagere eenheid.

Indien de overeenkomst bedoeld in het tweede lid een kortere duurtijd heeft dan één jaar, dan is de noemer van de deling bedoeld in het vorige lid, gelijk aan 100 maal het aantal kwartalen binnen de duurtijd van de overeenkomst.

**Art. 20/4.** - De werkgever komt enkel in aanmerking voor de in dit hoofdstuk bedoelde voordelen indien hij aan de bevoegde directie de volgende stukken bezorgt :

- 1° een kopie van de in artikel 20/3 bedoelde overeenkomst ;
- 2° een lijst van de mentors die hij tewerkstelt ;
- 3° voor elke mentor : het bewijs van de minimaal vereiste praktijkervaring, bepaald in artikel 20/2, 1°. Komen hiervoor in aanmerking: een attest van de werkgever zelf en/of van een of meer vroegere werkgevers en/of een kopie van de inschrijving van de mentor in de Kruispuntbank van Ondernemingen, indien hij vóór zijn activiteit als werknemer in loondienst een zelfstandige activiteit uitoefende in het beroep waarvoor de ervaring moet aangetoond worden ;
- 4° voor elke mentor: een kopie van het getuigschrift van de gevolgde mentoropleiding, zoals bedoeld in artikel 20/2, 2°.

Onder bevoegde directie wordt verstaan de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De bevoegde directie maakt op elektronische wijze de ontvangen gegevens over aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten, met daarbij, per werkgever :

- het ondernemingsnummer of het inschrijvingsnummer bij de RSZ of de RSZ-PPO, naargelang het geval;
- de begin- en einddatum van de overeenkomst bedoeld in artikel 20/3;
- het aantal jongeren en leerkrachten, bedoeld in artikel 20/3, tweede lid, 4°;
- het aantal uren, bedoeld in artikel 20/3, tweede lid, 4°;
- de namen en identificatienummers van de sociale zekerheid van de mentors, tewerkgesteld bij de werkgever. (13)]

(...)