

# Wetsvoorstel tot invoering van een stelsel van arbeidsintegratie-jobs

Ingediend door: Jan Spooren

## I. Samenvatting

Dit wetsvoorstel tot invoering van een stelsel van arbeidsintegratie-jobs creëert een bijkomende vorm van ‘toegelaten arbeid’ voor zij die een inkomensvervangende sociale zekerheidsuitkering of bijstandsuitkering genieten. Het stelsel scheidt een arbeidsrechtelijk en sociaal zekerheidsrechtelijk kader voor werk-op-maatoplossingen. Het nieuwe stelsel is complementair en staat neutraal ten opzichte van alle stelsels van ‘toegelaten arbeid’, beroepsopleiding en toeleiding naar werk die al bestaan op federaal of regionaal niveau.

In dit wetsvoorstel is de toegang tot het stelsel van de arbeidsintegratie-jobs beperkt tot 2 categorieën van inkomensvervangende tegemoetkomingen. De eerste categorie zijn alle mensen op beroepsactieve leeftijd die langdurig ziek of invalide zijn in het stelsel van de werknemers of zelfstandigen. De tweede categorie zijn mensen op beroepsactieve leeftijd die reeds langdurig een inkomensvervangende tegemoetkoming voor gehandicapten ontvangen. Om te kunnen werken in het stelsel van de arbeidsintegratie-jobs moet je in de voorbije 18 maanden minstens 12 maanden geheel of gedeeltelijk afhankelijk geweest zijn van een ziekte- of invaliditeitsuitkering en/of een inkomensvervangende tegemoetkoming voor gehandicapten.

Het nieuwe stelsel van arbeidsintegratie-jobs verlaagt de drempel naar werk en versterkt de koopkracht voor mensen die al een tijdlang afhankelijk zijn van een ziekte- en invaliditeitsuitkering of een inkomensvervangende tegemoetkoming voor gehandicapten. Tezelfdertijd levert het financiële besparingen op voor de sociale zekerheid. Het biedt een oplossing voor de al te rigide scheiding tussen ‘arbeid’ en ‘uitkeringsgerechtigheid’ die al jarenlang leidt tot een toenemend aantal langdurig zieken en invaliden alsook gehandicapten met een inkomensvervangende tegemoetkoming. In die zin vertolkt het voorstel het ‘activeringsidee’ en draagt het rechtstreeks bij tot jobcreatie en een verhoging van de werkzaamheidsgraad, twee hoofdobjectieven van de huidige regering.

Het stelsel combineert een maximalisering van flexibiliteit met een minimalisering van risico, en dit voor zowel de arbeidsintegratiewerknemer als voor de werkgever. De methodiek wordt deels overgenomen van het systeem van de flexi-jobs dat recentelijk werd ingevoerd in de horeca. Werkgever en arbeidsintegratiewerknemer bepalen in een raamcontract van bepaalde duur de basisvoorwaarden van de tewerkstelling (voornamelijk functie en loon). Binnen dat raamcontract spreken werkgever en arbeidsintegratiewerknemer, via het sluiten van opeenvolgende integratie-arbeidsovereenkomsten, af wanneer er effectief wordt gewerkt. De arbeidsintegratiewerknemers in dit stelsel hebben qua loonvoorwaarden en arbeidsomstandigheden dezelfde rechten als de reguliere werknemers, wat o.a. inhoudt dat in ieder geval het minimum(uur)loon zoals vastgesteld in de betrokken sector en de welzijnswetgeving dient gerespecteerd te worden. Het loon voor de gewerkte uren is onderworpen aan de sociale zekerheid, en de arbeidsintegratiewerknemers bouwen dus ook sociale rechten op (vb. pensioen).

Het stelsel van arbeidsintegratie-jobs is bijzonder geschikt voor werk-op-maatoplossingen ten behoeve van langdurig zieken en invaliden alsook gehandicapten met een inkomensvervangende tegemoetkoming. Het gaat hier meestal over kandidaat-werknemers

die veraf staan van de reguliere arbeidsmarkt. Werkgever en arbeidsintegratiewerknemer kunnen elkaar tijdens de uitvoering van de overeenkomst beter leren kennen zonder daarbij financiële of andere risico's te nemen. Zowel het afsluiten van een raamovereenkomst als de invulling via integratie-arbeidsovereenkomsten is volledig vrijblijvend voor beide partijen. Er wordt enkel betaald voor de gepresterde uren.

Op het brutoloon betaalt de werkgever een vaste R.S.Z.-bijdrage van 25%. De arbeidsintegratiewerknemer behoudt tijdens de uitoefening van zijn arbeidsintegratie-job zijn uitkering of tegemoetkoming, maar er wordt van zijn loon wel een bevrijdende R.S.Z.-compensatiebijdrage alsook een fiscale bedrijfsvoorheffing afgehouden. De bevrijdende R.S.Z.-compensatiebijdrage bedraagt 25% van het loon tijdens de eerste 4 lopende kwartalen en 30% voor de resterende periode. De fiscale bedrijfsvoorheffing bedraagt 15%. Er is de garantie dat ieder uur werken loont, maar een deel van het loon wordt teruggestort aan de sociale zekerheid of sociale bijstand ter compensatie van de uitkering of tegemoetkoming die men blijft ontvangen tijdens het uitoefenen van de arbeidsintegratie-job. Men betaalt ook zoals iedereen belastingen op het verdiende loon. Het stelsel van de arbeidsintegratie-jobs is geen banenplan maar een volwaardige vorm van tijdelijke arbeidsovereenkomst. Het stelsel genereert belangrijke directe inkomsten voor de overheid uit sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing. Arbeidsintegratie-jobs verhogen ook aanzienlijk de kansen van langdurig zieke en invalide werknemers en zelfstandigen alsook gehandicapten met een inkomensvervangende tegemoetkoming om door te stromen naar een meer permanente tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt.

Er is zijn een aantal mechanismes ingebouwd om werkgevers en arbeidsintegratiewerknemers te stimuleren hun tijdelijke band via een arbeidsintegratie-job om te zetten in een reguliere arbeidsovereenkomst. Er is er een beperking in de tijd (maximaal 2 jaar) om te werken in het stelsel van de arbeidsintegratie-jobs en er is een progressief stelsel van compensatiebijdragen. Mensen, waarvoor de doorstroming naar regulier werk onhaalbaar lijkt, kunnen een uitzondering aanvragen op de beperking in de tijd.

## **II. Toelichting**

### **II.1. Context: De Belgische arbeidsmarkt**

Met een werkzaamheidsgraad van 67,3% bengelen we ver achter buurlanden zoals Duitsland (77,7%), Nederland (75,4%) en het Verenigd Koninkrijk (76,2%). Ook landen zoals Zwitserland, Oostenrijk en alle Scandinavische landen hebben werkzaamheidsgraad tussen 73 en 83%. Zelfs Frankrijk met 69,9% doet beter.

Al meerdere jaren krijgen we de aanbeveling vanuit Europa, het IMF en de Oeso om “*de arbeidsmarkt toegankelijker te maken voor outsiders*”. Vele van deze outsiders zijn al jarenlang afhankelijk van een vervangingsinkomen, een inkomensvervangende uitkering of een leefloon. Enkele voorbeelden: oudere werklozen, laaggeschoolde werklozen, allochtone werklozen, langdurig zieken en invaliden, gehandicapten,... Bij diverse van de hierboven

vermelde categorieën (vb. ouderen, allochtonen, gehandicapten) is de werkzaamheidsgraad lager dan 50%.

Met dit wetsvoorstel tot invoering van een stelsel van arbeidsintegratie-jobs willen we tegemoetkomen aan deze aanbeveling van Europa, het IMF en de OESO voor 2 van de snelst groeiende groepen aan outsiders namelijk enerzijds de langdurig zieken en invaliden en anderzijds de gehandicapten met een inkomensvervangende tegemoetkoming voor gehandicapten.

## **II.2. Doelgroepen van het wetsvoorstel**

Het stelsel van de arbeidsintegratie-jobs richt zich op mensen op beroepsactieve leeftijd die in de voorbije 18 maanden (referteperiode) al minstens gedurende 1 jaar geheel of gedeeltelijk afhankelijk waren van (a) een ziekte- of invaliditeitsuitkering in het stelsel voor werknemers en zelfstandigen of (b) een inkomensvervangende tegemoetkoming voor gehandicapten ontvingen.

Uiteraard moet de arbeidsintegratiewerknemer medisch geschikt zijn om het overeengekomen werk in het kader van een arbeidsintegratie-job uit te oefenen.

### ***Langdurig zieke en invalide werknemers en zelfstandigen***

Werken via een arbeidsintegratie-job staat neutraal tegenover de bestaande wetgeving inzake werkhervatting met al dan niet aangepast werk. Het staat ook neutraal ten opzichte van het stelsel van socio-professionele re-integratie. Het is ook complementair en zelfs versterkend ten opzichte van de wetgeving tot re-integratie van zieken en invaliden. Arbeidsintegratie-jobs richten zich naar langdurig zieken en invaliden en het spectrum aan toegelaten werk-op-maat-oplossingen is heel breed en flexibel. Arbeidsintegratie-jobs kunnen ook perfect worden ingepast in een traject tot re-integratie van zieken en invaliden.

Op basis van cijfers van het RIZIV waren in 2015 zowat 347.000 invaliden in het stelsel van de werknemers. Daarnaast waren er in 2015 ook 23.500 invalide zelfstandigen. Het gecumuleerd cijfer van 370.500 invalide werknemers en zelfstandigen is een stijging van bijna 64% in 10 jaar tijd. Tussen 2014 en 2015 was er maar liefst een stijging met 8% vs. 5 tot 6% stijging in de voorgaande jaren. Invalide werknemers en zelfstandigen zijn mensen, die na één jaar van primaire arbeidsongeschiktheid, zijn overgegaan naar het stelsel van invaliditeit.

Daarnaast staat het stelsel van arbeidsintegratie-jobs ook open voor mensen in primaire arbeidsongeschiktheid voor zoverre ze in de voorbije 18 maanden minstens 12 maanden een ziekte- of invaliditeitsuitkering hebben ontvangen. Dit zijn mensen die na één of meerdere periodes van ziekte het werk hervat hebben maar daarna terug ziek gevallen zijn. Door één of meerdere werkhervattingen hebben ze in de voorbije 18 maanden al meer dan 12 maanden een ziekteuitkering ontvangen maar zitten ze nog in de periode van primaire

arbeidsongeschiktheid. Op die manier garanderen we ook dan mensen die één of meerdere mislukte pogingen tot werkhervatting achter de rug hebben niet worden uitgesloten van het stelsel van de arbeidsintegratiejobs.

### ***Inkomensvervangende uitkering voor gehandicapten***

Het stelsel staat open voor gehandicapten met een inkomensvervangende tegemoetkoming op beroepsactieve leeftijd. In 2014 waren er 141.597 mensen met een integratietegemoetkoming en/of inkomensvervangende tegemoetkoming jonger dan 65 jaar. Ca. 2/3<sup>de</sup> van deze groep heeft een inkomensvervangende tegemoetkoming al dan in combinatie met een integratietegemoetkoming. Dit is een stijging met iets meer dan 30% in 10 jaar tijd. De werkzaamheidsgraad van personen met een handicap is bovendien nog steeds aanzienlijk lager dan 50%.

Het stelsel van de arbeidsintegratiejobs moet versterkend werken ten opzichte van alle lopende initiatieven tot integratie van gehandicapten op de arbeidsmarkt. Het gaat hier over een diverse doelgroep aan kandidaat-werknemers die vooral behoefte aan maatwerkoplossingen om te werken. In ons huidige arbeidsrecht zijn die heel beperkt en de arbeidsintegratie-jobs moet die leemte invullen.

## **II.3. Procedurele vereisten van een arbeidsintegratie-job**

### ***Raamovereenkomst***

De werkgever die iemand via een arbeidsintegratie-job wenst tewerk te stellen, sluit met deze persoon een schriftelijke raamovereenkomst van bepaalde duur af waarin een aantal algemene zaken worden vastgelegd. In uitvoering van de raamovereenkomst sluit de werkgever telkens hij de werknemer wil tewerkstellen een integratie-arbeidsovereenkomst af. Het is een nieuwe vorm van tewerkstelling waarbij gebruik wordt gemaakt van een aantal nieuwe concepten ingevoerd naar aanleiding van de flexi-jobs in de horeca.

De raamovereenkomst is een overeenkomst die de toekomstige integratie-arbeidsovereenkomst(en) kadert en is zelf geen arbeidsovereenkomst. De raamovereenkomst zelf houdt noch voor de arbeidsintegratiewerknemer, noch voor de werkgever een verbintenis in om één of meerdere integratie-arbeidsovereenkomsten te sluiten. Het legt enkel het kader vast waarbinnen één of meerdere integratie-arbeidsovereenkomsten kunnen worden gesloten.

Deze raamovereenkomst moet minstens de volgende informatie bevatten:

- de identiteit van de partijen;
- de wijze waarop en de voorafgaandelijke termijn waarbinnen de integratie-arbeidsovereenkomst door de werkgever aan de arbeidsintegratiewerknemer moet worden voorgesteld;
- een korte beschrijving van de uit te oefenen functie(s);

- het loon waarbij minstens het minimumloon uit de sector wordt gerespecteerd, maar waarbij uiteraard ook individueel of via collectieve arbeidsovereenkomst een hoger brutoloon kan worden overeengekomen of bijkomende conventionele toeslagen en/of premies worden toegekend (zoals toeslag voor nachtwerk, eindejaarspremie, ...).
- de duur van de raamovereenkomst rekening houdende met de voorwaarden om te mogen werken onder het stelsel van de arbeidsintegratie-jobs.

Naar analogie met de overeenkomst waaruit de bedoeling blijkt om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten, heeft de raamovereenkomst slechts uitwerking wanneer in dit kader een integratie-arbeidsovereenkomst wordt gesloten. Zonder integratie-arbeidsovereenkomst kunnen aan een raamovereenkomst, die slechts de verplichte vermeldingen bevat, geen sociaalrechtelijke rechten en verplichtingen ontleend worden.

Zowel werkgever als arbeidsintegratiewerknemer beschikken over een schriftelijk exemplaar van deze raamovereenkomst. Er wordt ook een elektronisch meldpunt opgericht om de raamovereenkomsten te registreren. Ook wijzigingen aan de raamovereenkomst moeten geregistreerd worden via het meldpunt. Op die manier kan een sociaal inspecteur ook steeds controleren indien de Dimona-aangiftes van de integratie-arbeidsovereenkomsten overeenstemmen met de raamovereenkomst.

Een raamovereenkomst kan schriftelijk in onderling akkoord of op initiatief van één beide partijen worden gewijzigd of beëindigd. Ook een eenzijdige beëindiging is mogelijk, maar dient in dat geval te gebeuren via aangetekend schrijven.

### ***Integratie-arbeidsovereenkomst***

De integratie-arbeidsovereenkomsten kunnen mondeling (per dag) of schriftelijk zijn, vol- of deeltijds, voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. Bij een mondeling aangegane integratie-arbeidsovereenkomst geldt de Dimona-aangifte als schriftelijke bevestiging.

### ***Dimona aangifte***

De afgesproken integratie-arbeidsovereenkomsten dienen voor de uitvoering van het werk in Dimona te worden aangegeven. Daarvoor moeten een aantal specifieke codes in de DmfA-aangifte worden gebruikt. De correcte en tijdige aangifte is de volledige verantwoordelijkheid van de werkgever. Wanneer tijdens de uitvoering van de overeenkomst wordt overeengekomen om de eerder afgesproken prestaties te verleggen, in te korten of te verlengen dient dit eveneens voor aanvang van de wijziging te worden aangepast in Dimona.

De werkgever kan zelf deze informatie ingeven maar kan daarvoor ook een derde aanstellen (vb. interimkantoor, andere HR-dienstverlener, etc.). Essentieel is dat alle informatie tijdig, correct en volledig wordt ingegeven. Het is immers op basis van de opgeslagen informatie in Dimona dat de lonen alsook de bijdragen zullen moeten berekend en betaald worden. Ook

voor de sociale en fiscale controles zal de Dimona-aangifte een sleutelrol vervullen. Geen of laatijdige Dimona-aangifte is vandaag reeds onderworpen aan een sanctie in het Sociaal Strafwetboek.

In Dimona zal er ook een teller per arbeidsintegratiewerknemer worden opgenomen die rekening houdt met simultane prestaties in het stelsel bij meerdere werkgevers. Dimona zal ook, via een online aanpasbare code, aangeven indien de arbeidsintegratiewerknemer gerechtigd is om te werken in het stelsel van de arbeidsintegratie-jobs en wat het toepasselijk percentage aan compensatiebijdrage is.

De arbeidsintegratiewerknemer, de betrokken sociale zekerheidsinstellingen en instellingen van sociale bijstand, de fiscale en sociale inspecties alsook andere direct betrokken partijen hebben ten allen tijde de mogelijkheid om de Dimona-database te consulteren en zelfs een aantal aanpassingen door te voeren. Op basis van de beschikbare informatie zullen ze ook gerechtigd zijn om relevante informatielijsten op te stellen en hierop controles uit te voeren. Uiteraard dient de toegang tot de Dimona-database verleend te worden met respect voor de privacywetgeving. De betrokken partijen zullen dus enkel toegang krijgen tot de voor hun relevante informatie (vb. arbeidsintegratiewerknemer kan enkel zijn eigen Dimona consulteren).

Voor de arbeidsintegratiewerknemer betekent dit dat hij op een eenvoudige manier zijn Dimona-aangifte moet kunnen consulteren om na te gaan indien de werkgever de juiste informatie heeft geregistreerd. Wijzigingen in de Dimona-aangifte moeten ook voor de arbeidsintegratiewerknemer traceerbaar zijn.

#### **II.4. Beperkingen in tijd en volume van arbeidsintegratie-jobs**

Een arbeidsintegratiewerknemer mag maximaal gedurende een periode van 2 jaar arbeid verrichten in het kader van een arbeidsintegratie-job. Gedurende deze periode mag hij maximaal 84 werkuren per maand presteren in het kader van een arbeidsintegratie-job. Over een periode van 2 jaar is dat maximum 2.000 werkuren. Deze begrenzing in tijd en uren van de arbeidsintegratie-jobs wordt ingevoerd om te vermijden dat arbeidsintegratie-jobs een permanent karakter krijgen voor mensen met een ziekte- of invaliditeitsuitkering. Het hoofddoel blijft immers ook die mensen maximaal naar een passende reguliere job toe te leiden. Het kan ook niet de bedoeling zijn, in functie van de doorstroming naar regulier werk, dat het gecombineerd inkomen van een arbeidsintegratie-job en de vervangende uitkering lonender is dan een reguliere tewerkstelling.

De werknemer die werkt in het kader van een arbeidsintegratie-job kan een gemotiveerd verzoek indienen om de arbeidsintegratie-job te verlengen. De modaliteiten en de procedure (aan wie, hoe, termijnen, motivatie...) zullen via een niet-opschortend Koninklijk Besluit worden vastgelegd. Deze uitzonderingsprocedure tot verlenging van de arbeidsintegratie-job moet voorkomen dat mensen die veraf staan van de reguliere arbeidsmarkt nadien terugvallen

in volledige inactiviteit. Het is de arbeidsintegratiewerknemer zelf die het verzoek moet indienen.

Een werkgever mag geen bestaande contractuele tewerkstelling beëindigen om ze te vervangen door arbeidsintegratie-jobs, en mag max. 20% van het arbeidsvolume invullen door tewerkstelling via arbeidsintegratie-jobs. Bij een gemiddelde jaarlijkse tewerkstelling lager dan 5 voltijdse equivalenten is de maximale tewerkstelling via arbeidsintegratie-jobs equivalent aan de tewerkstelling van 1 voltijdse equivalent. Deze beperkingen moeten voorkomen dat arbeids-integratiejobs een negatieve impact hebben op regulier werk.

## **II.5. Sociale en fiscale bijdragen**

### ***Sociale-zekerheidsbijdrage voor werkgever***

De werkgever betaalt een patronale bijdrage van 25 % op het volledige loon (inbegrepen toeslagen en andere premies) dat aan de arbeidsintegratiewerknemers verschuldigd is. De prestaties die geleverd worden in het kader van een arbeidsintegratie-job worden op dezelfde manier doorgegeven aan de instanties van de sociale zekerheid als de prestaties van gewone werknemers, en tellen dus mee voor de opbouw van de sociale rechten.

De regio's kunnen, via een ondersteunend doelgroepenbeleid de transitie van arbeidsintegratie-jobs naar reguliere jobs faciliteren. Zo kunnen de regio's bijvoorbeeld gerichte doelgroepkortingen toekennen.

### ***Bevrijdende compensatiebijdrage sociale zekerheid voor arbeidsintegratiewerknemer***

De arbeidsintegratiewerknemer behoudt tijdens het uitoefenen van zijn arbeidsintegratie-job zijn vervangende uitkering alsof er geen arbeidsprestaties werden verricht. Maar op het volledige loon dat die arbeidsintegratiewerknemer ontvangt in uitvoering van een arbeidsintegratie-job dient wel een compensatiebijdrage te worden betaald. Deze bijdrage bedraagt 25% van het loon tijdens het eerste jaar, en 30% tijdens het tweede jaar. De progressiviteit van het bijdrageniveau moet de doorstroming naar reguliere arbeid stimuleren.

De compensatiebijdrage is een bevrijdende bijdrage voor de sociale zekerheid. Enerzijds dekt het de persoonlijke R.S.Z.-bijdrage van 13,07% en anderzijds compenseert het de vervangende uitkering die behouden blijft.

### ***Bedrijfsvoorheffing personenbelasting***

De inkomsten uit arbeidsintegratie-jobs zijn onderworpen aan het gewone fiscale regime. Het belastbaar inkomen is het brutoloon na aftrek van de bevrijdende compensatiebijdrage sociale zekerheid voor de arbeidsintegratiewerknemer. Op het belastbaar loon wordt een bedrijfsvoorheffing van 15% ingehouden.



Aangezien het inkomen uit een arbeidsintegratie-job wordt meegenomen in de globale belastingberekening wordt, om onaangename verrassingen bij de eindafrekening van de personenbelasting te vermijden, het belastbaar inkomen uit een arbeidsintegratie-job niet in aanmerking genomen bij de begrenzing van de belastingvermindering voor pensioenen en vervangingsinkomen. Dit is een bestaande techniek in fiscale wetgeving die wordt doorgetrokken naar de arbeidsintegratie-jobs.

### ***Administratief beheer***

De beheers- en uitbetalingsinstellingen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering en het DG Personen met een Handicap blijven tijdens de uitoefening van de arbeidsintegratie-jobs inkomensvervangende uitkeringen berekenen en uitbetalen alsof er niet werd gewerkt. Ze dienen dus geen ingewikkelde herberekeningen te maken van de uitkeringen op basis van de diverse onregelmatige prestaties. Maar deze instellingen hebben wel, in functie van een efficiënte controle, volledige toegang tot alle Dimona's van hun uitkeringsgerechtigden. Ze kunnen ook de code aanpassen die aangeeft dat de betrokkene gerechtigd is om te werken via een arbeidsintegratie-job en wat het toepasselijk percentage aan compensatiebijdrage is. Via de beschikbare informatie kan ze ook berekenen hoeveel arbeidsintegratie-arbeidsuren er werden gepresteerd en wat de massa is aan compensatiebijdragen. Deze informatie is vitaal om een dynamisch activeringsbeleid te voeren en de doorstroming naar regulier werk te meten en op te volgen.

Het beheer van de Dimona-database inclusief het elektronisch meldpunt voor raamovereenkomsten alsook de inning van de werkgeversbijdragen en compensatiebijdragen ligt bij de R.S.Z. De technische uitwerking van het meldpunt, de connectiviteit naar andere instellingen, de bevoegdheden van die andere instellingen en de doorstorting van de werkgeversbijdrages en compensatiebijdragen dient te worden geregeld via Koninklijk Besluit. De uitwerking en invoering van dit K.B. schort de invoering van het stelsel van arbeidsintegratiejobs niet op. Maar uiteraard is het wenselijk dit uitvoerings-K.B. zo snel mogelijk uit te vaardigen.

De bedrijfsvoorheffing van 15% wordt door de schuldenaar van de bedrijfsvoorheffing doorgestort aan de FOD financiën. Nadien wordt die bedrijfsvoorheffing verrekend in de belastingafrekening van de begunstigde van het inkomen.

### **II.6. Positieve effecten wetsvoorstel**

1. faciliteert re-integratie op de arbeidsmarkt van langdurig zieken, invaliden en gehandicapten ;
2. faciliteert werk-op-maatoplossingen in het kader van “werkbaar werk”;
3. faciliteert sociale inclusie ;
4. faciliteert jobcreatie in een bredere arbeidsmarkt en is zo een motor voor economische groei ;
5. geen fiscale of sociale vallen : werken loont altijd ;
6. versterkt de koopkracht van sociaal zwakkeren wat moet leiden tot minder armoede ;



7. extra inkomsten en minder uitgaven voor de overheid ;
8. transparante processen met weinig administratieve lasten en structuren ;
9. instrument tegen zwartwerk.

Arbeidsintegratie-jobs laten toe om tewerkstelling op maat te scheppen. Er kunnen flexibele werkafspraken worden gemaakt op basis van wat mensen nog kunnen. Daarbij kan perfect rekening worden gehouden met fysieke, psychische of andere beperkingen. Dit maakt de arbeidsmarkt toegankelijk voor tal van mensen die vandaag in het reguliere arbeidscircuit, inclusief uitzendarbeid, amper aan hun trekken komen. Deze inschakeling in het arbeidsproces moet ook leiden tot een veel hogere sociale inclusie van al diegenen die we vandaag in onze rigide arbeidsmarkt totaal afschrijven.

Werken via een arbeidsintegratie-job is een vrije keuze van de werknemer. Als het even moeilijk gaat kunnen de afspraken op een soepele wijze worden aangepast zonder daarbij het sociaal vangnet in gevaar te brengen. Het is ook een ideaal instrument voor mensen die toe zijn aan een andere wending in hun loopbaan. Zo kan bijvoorbeeld een arbeider, die ten gevolge van een ongeval langdurig arbeidsongeschikt wordt , via één of meerdere arbeidsintegratie-jobs ander werk uittesten.

Door het behoud van de oorspronkelijke uitkering en de bevrijdende compensatiebijdrage is werken via een arbeidsintegratie-job altijd lonend. Voor mensen met een lage sociale uitkering (vb. invalide werknemers die voorheen ook al een laag inkomen uit arbeid hadden) is het een ideaal instrument om hun inkomen te verhogen tot boven de armoedegrens. Naast het verhogen van het inkomen komen ze ook, via werk op maat, in contact met de arbeidsmarkt. Dat verhoogt terug de kansen op een reguliere tewerkstelling.

Werkgevers twijfelen vaak over kandidaat-werknemers met een historiek van frequente en langdurige ziekte. Het stelsel van de arbeidsintegratie-jobs houdt quasi geen financiële of andere risico's in om deze kandidaat-werknemers een kans te bieden. De werkgever is enkel loon verschuldigd voor de dagen dat er wordt gewerkt en de kostprijs per gewerkt uur is bovendien heel wat lager dan de facturatieprijs per gewerkt uur bij uitzendarbeid.

De flexibiliteit voor zowel werkgever en werknemer faciliteert totaal nieuwe jobs die vandaag vaak in de zone van het zwartwerk bevinden (vb. taken bij particulieren). Ook bestaande bedrijven en instellingen kunnen, binnen bepaalde limieten, gebruik maken van het stelsel van arbeidsintegratie-jobs. De limieten worden ingevoerd om enerzijds misbruiken te voorkomen en anderzijds jobvernietiging tegen te gaan. Integendeel, het stelsel van arbeidsintegratie-jobs kan juist aanzetten tot reguliere jobcreatie. Indirect vormt het ook een betaalbaar en flexibel alternatief voor de groeiende groep aan gedetacheerde werknemers uit het buitenland die hier de leemtes op onze arbeidsmarkt komen invullen. Het stelsel van de arbeidsintegratie-jobs moet ook tot een stijging van onze werkzaamheidsgraad kunnen leiden. Op die manier kan het stelsel een bijdrage leveren aan de uitvoering van het regeerakkoord om tegen 2019 een tewerkstellingsgraad van 73,2% te bereiken.

Door z'n eenvoud, toegankelijkheid en financiële aantrekkelijkheid is het stelsel van de arbeidsintegratie-jobs niet alleen aantrekkelijk voor alle kandidaat-werknemers van de respectievelijke doelgroepen maar ook voor kandidaat-werkgevers in alle sectoren van de publieke en private sector. Alle H.R.-dienstverleners kunnen diensten leveren om mensen naar arbeidsintegratie-jobs toe te leiden (vb. arbeidsbemiddeling, selectie, uitzendarbeid) of administratief en logistiek te beheren ( vb. medische controle, administratief beheer, payroll).

Financieel is het stelsel een win voor alle betrokken partijen. Werken in het stelsel van arbeidsintegratie-jobs is altijd lonend voor de werknemer. Voor de werkgever is het stelsel omwille van zijn flexibiliteit zeer betaalbaar met geringe overheadkosten en geen niet-productieve betaalluren. De kostprijs per effectief gewerkt uur is bijzonder competitief. En voor de overheid kunnen arbeidsintegratie-jobs aanzienlijke directe en indirecte inkomsten genereren. Directe inkomsten zijn de patronale bijdragen, de compensatiebijdragen en de bedrijfsvoorheffing. Indirecte inkomsten kunnen voortvloeien uit het hoger bestedingsvermogen van de arbeidsintegratiewerknemers en de positieve impact van het stelsel op de economische groei.

### **III. Artikelsgewijze toelichting**

#### **Artikel 1**

Behoeft geen verdere toelichting

#### **Artikel 2**

Het gebruik van het stelsel van de arbeidsintegratie-jobs wordt niet onderworpen aan beperkingen qua sectoren of beroepen. Iedere werkgever kan bijdragen aan de arbeidsintegratie van langdurig zieken en invalide werknemers en zelfstandigen of personen met een handicap die afhankelijk zijn van een inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT).

#### **Artikel 3**

In dit artikel worden een aantal begrippen gedefinieerd die de daaropvolgende artikels van dit wetsvoorstel worden gehanteerd.

In dit wetsvoorstel is het begrip “inkomensvervangende tegemoetkoming” beperkt tot 3 stelsels:

- ziekte- en invaliditeitsverzekering voor werknemers ;
- ziekte- en invaliditeitsverzekering voor zelfstandigen;
- de inkomensvervangende tegemoetkoming voor personen met een handicap.

Bij een eventuele uitbreiding van de doelgroepen die in aanmerking komen om te werken in het stelsel van de arbeidsintegratie-jobs kan het artikel 3,8° worden aangevuld.

#### **Artikel 4**

Door de voorwaarde van 12 maanden inkomensvervangende uitkering te koppelen aan een referperiode van 18 maanden worden geen rechthebbenden uitgesloten die één of meerdere mislukte pogingen tot werkhervatting achter de rug hebben. Ook rechthebbenden die zijn ingegaan op een tijdelijke tewerkstelling willen we hiermee niet uitsluiten van het stelsel van de arbeidsintegratie-jobs.

#### **Artikel 5**

Wie het recht opent om te werken via een arbeidsintegratie-job mag het recht ook uitputten. Op die manier beperken we de kansen niet van een arbeidsintegratiewerknemer die ingaat op een reguliere werkaanbieding (vb. contract van bepaalde duur). Zolang de 2 jaar niet is uitgeput kan de betrokken werknemer verder de arbeidsmarkt exploreren om zo een job op zijn of haar maat te vinden. Ook wanneer het recht op de inkomensvervangende uitkering is vervallen, bijvoorbeeld door tewerkstelling in een reguliere arbeidsovereenkomst, kan de arbeidsintegratie-job verder worden uitgeoefend. De bijzondere werknemersbijdrage van 25% of 30% (zie artikel 19 van deze wet) blijft wel behouden ook al is er geen cumulatie meer van het arbeidsintegratieloon met de vervallen compenserende uitkering.

De voorafgaande melding aan de instelling belast met het beheer van de inkomensvervangende uitkering wordt bij voorkeur geautomatiseerd. Dat kan door de dimonamelding van een integratie-arbeidsovereenkomst, automatisch door te sturen aan de

betrokken instelling. Er is geen voorafgaandelijke goedkeuring omdat dit alleen een administratieve belemmering zou vormen voor kandidaat-arbeidsintegratiewerknemers en – werkgevers.

De beperking tot maximum 84 uren per maand stemt overeen met 2.000 uren gedeeld door 24 maanden. Op die manier wordt ook vermeden dat het systeem van de arbeidsintegratie-jobs door zowel werkgever als werknemer op een oneigenlijke manier wordt gebruikt. Wanneer een arbeidsintegratiewerknemer en een arbeidsintegratiewerkgever meer uren willen samenwerken kunnen ze steeds overschakelen naar reguliere arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur met een hoger tewerkstellingspercentage.

### **Artikel 6**

Het kan niet de bedoeling zijn dat de arbeidsintegratiewerknemer, door het uitputten van de 2 jaar, terugvalt op zijn inactiviteit. Daarom wordt de mogelijkheid geschapen, op vraag van de werknemer, de periode van 2 jaar te verlengen. De aanvraag tot verlenging dient grondig te worden gemotiveerd.

### **Artikel 7**

Deze aanmelding bij de R.S.Z. geldt voor alle nieuwe werkgevers en is niet verschillende voor een arbeidsintegratiewerkgever.

### **Artikel 8**

De controle van het volume arbeidsintegratie-uren vs. ten opzichte van de totaal aantal voltijdse equivalenten kan het best gebeuren via de sociale balans.

### **Artikel 9**

Behoeft geen verdere toelichting.

### **Artikel 10**

Dit register van raamovereenkomsten moet nog worden opgericht en is erop gericht arbeidsintegratiewerknemers te beschermen tegen arbeidsintegratiewerkgevers die terugkomen op gemaakte afspraken in de raamovereenkomst. Het registreren van raamovereenkomsten dient een administratief eenvoudig proces te blijven. Het kan bijvoorbeeld een scan zijn van de raamovereenkomst die wordt doorgestuurd naar een elektronisch mailadres. Maar via Koninklijk Besluit kan ook voor een andere oplossing worden gekozen.

### **Artikel 11**

Behoeft geen verdere toelichting. Is een gelijke formulering als bij de flexi-jobs in de horeca.

### **Artikel 12**

Het is evident dat de loon- en arbeidsvoorwaarden van de diverse integratie-arbeidsovereenkomsten overeenstemmen met de afspraken die gemaakt werden in de raamovereenkomst. Dit principe geldt ook voor de flexi-jobs in de horeca.

Er wordt enkel gekozen voor integratie-arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en niet voor een bepaald werk. Op die manier is, door de voorafgaande registratie in Dimona, een sluitende controle mogelijk.

### **Artikel 13**

De autonomie van de arbeidsintegratiewerknemer en arbeidsintegratiewerkgever is ruim maar niet onbeperkt. Een minimumprestatie van 2 uur is een ondergrens. Een maximumprestatie van 11 uur is een bovengrens. En per werkperiode kan slechts eenmaal een verlenging of verkorting worden overeengekomen.

### **Artikel 14**

Het minimumloon van 9,5 euro/uur stemt ook overeen met het minimumloon van toepassing in de flexi-jobs. Maar wanneer het baremaloon hoger is dan 9,5 euro/uur dient het hogere baremaloon te worden gehanteerd.

Het arbeidsintegratieloon is verschuldigd voor de effectieve prestaties. Wanneer een arbeidsintegratiewerknemer, omdat hij of zijn zich minder goed voelt, niet of slechts gedeeltelijk een integratie-arbeidsovereenkomst kan presteren kan dit voorafgaandelijk aan de wijziging in Dimona worden aangepast (zie artikel 13). De werknemer behoudt zijn vervangende uitkering maar zal uiteraard geen bijkomend arbeidsintegratieloon ontvangen voor niet geleverde prestaties.

In principe brengen prestaties via een arbeidsintegratie-job het recht op betaalde jaarlijkse vakantie niet in gevaar. Wanneer dit echter, om welke reden dan ook toch het geval zou zijn, heeft de arbeidsintegratiewerknemer recht op aanvullende vakantie.

### **Artikel 15**

Belangrijk in dit artikel is dat de aangifte steeds voorafgaandelijk moet gebeuren met vermelding van begin- en einduur. Dit maakt een sluitende controle mogelijk.

### **Artikel 16**

Behoeft geen verdere toelichting.

### **Artikel 17**

Deze clausule stelt dat het arbeidsrecht in al zijn facetten ook van toepassing is voor het stelsel van arbeidsintegratie-jobs tenzij anders geregeld in deze wet. Met deze clausule wordt ook de ganse welzijnswetgeving afgedekt. Voor sommige jobs (vb. veiligheidsfunctie, voedingssector,...), dus ook arbeidsintegratie-jobs, is bijvoorbeeld een voorafgaande medische controle vereist. Deze regels blijven van toepassing.

### **Artikel 18**

Behoeft geen verdere toelichting.

## **Artikel 19**

Wat de techniciteit betreft heeft dit geen verdere toelichting. De verhoging van de werknemersbijdrage van 25% naar 30% vanaf het 5<sup>de</sup> kwartaal dient om de doorstroming naar een reguliere arbeidsovereenkomst te stimuleren. Ook bij een verlenging van de arbeidsintegratie-job voor langer dan 2 jaar blijft de 30% werknemersbijdrage van toepassing.

De 25% werkgeversbijdrage stemt overeen met de werkgeversbijdrage in de flexi-jobs is ook vanaf 2018 ook de maximale patronale R.S.Z.-bijdrage.

## **Artikel 20**

Dit artikel legt vast dat werken via een arbeidintegratie-job een toegelaten arbeid is voor de stelsels van inkomensvervangende uitkeringen in scope van deze wet. Noch het volume aan arbeidsintegratie-uren noch het arbeidsintegratieloon hebben een invloed op de inkomensvervangende uitkering. Deze blijft behouden tijdens de prestaties via een arbeidsintegratie-job.

## **Artikel 21**

Dit vereist geen verdere toelichting.

## **Artikel 22**

Arbeidsintegratieloon kan gecumuleerd worden met een inkomensvervangende uitkering maar je kan voor deze periode geen tweemaal sociale rechten opbouwen.

## **Artikel 23**

Het belastbaar arbeidsintegratieloon wordt meegenomen in de afrekening van de personenbelasting op dezelfde manier als het gewone belastbaar loon. Er wordt, omwille van de transparantie, gekozen voor een uniform tarief van bedrijfsvoorheffing. Bij de afrekening van de personenbelasting kan de werkelijke belasting, in functie van het geheel aan belastbaar inkomen, aanleiding geven tot een hogere of lagere belasting.

Omdat de cumulatie van belastbaar loon uit arbeid en belastbaar inkomen uit een inkomensvervangende uitkering tot onaangename verrassingen kan aanleiding geven wordt het belastbaar inkomen uit een arbeidsintegratie-job niet in aanmerking genomen bij de begrenzing van de belastingsvermindering voor de inkomensvervangende uitkering.

## **Artikel 24**

De nog uit te werken Koninklijke Besluiten staan de inwerkingtreding van deze wet niet in de weg.

## **IV. Wetsvoorstel**

### **HOOFDSTUK 1 : ALGEMENE BEPALING**

#### **Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

### **HOOFDSTUK 2 : TOEPASSINGSGEBIED EN DEFINITIES**

#### **Artikel 2**

Deze wet tot invoering van een stelsel van arbeidsintegratie-jobs is van toepassing voor alle werkgevers en werknemers in de private en publieke sector die aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden, zoals bepaald in hoofdstuk 3 van deze wet, voldoen.

#### **Artikel 3**

Voor de toepassing van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten wordt verstaan onder :

1° arbeidsintegratie-job: de tewerkstelling van een arbeidsintegratiewerknemer die in uitvoering van deze wet één of meerdere integratie-arbeidsovereenkomsten sluit in uitvoering van een raamovereenkomst;

2° raamovereenkomst : een burgerrechtelijke overeenkomst waarbij een kandidaat-arbeidsintegratiewerknemer en een kandidaat-arbeidsintegratiewerkgever afspraken maken over een eventuele toekomstige tewerkstelling via één of meerdere integratie-arbeidsovereenkomsten;

3° integratie-arbeidsovereenkomst : een arbeidsrechtelijke overeenkomst waarbij de arbeidsintegratiewerknemer met zijn werkgever overeenkomt om arbeid te presteren in uitvoering van de raamovereenkomst die ze voorafgaandelijk hebben gesloten;

4° arbeidsintegratieloon : het brutoloon per gewerkt uur die die arbeidsintegratiewerknemer met zijn arbeidsintegratiewerkgever is overeenkomen, eventueel aangevuld met toeslagen of premies die als loon worden aanzien;

5° arbeidsintegratiewerknemer : de werknemer die arbeid presteert in uitvoering van één of meerdere integratie-arbeidsovereenkomsten;

6° arbeidsintegratiewerkgever : de werkgever die arbeid laat presteren in uitvoering van één of meerdere integratie-arbeidsovereenkomsten;

7° arbeidsintegratie-uren : gepresteerde uren in uitvoering van één of meerdere arbeidsintegratie-jobs ongeacht het normale uren of overuren zijn;

8° inkomensvervangende uitkering : een ziekte- of invaliditeitsuitkering in het stelsel van de werknemers of zelfstandigen of een inkomensvervangende tegemoetkoming voor personen met een handicap.



## **HOOFDSTUK 3 : TOELAATBAARHEIDSVOORWAARDEN**

### **Artikel 4**

Om als arbeidsintegratiewerknemer te mogen werken in het kader van een arbeidsintegratie-job moet de werknemer of zelfstandige, op het ogenblik dat hij de eerste keer werkt via een integratie-arbeidsovereenkomst, gerechtigd zijn op een inkomensvervangende uitkering zoals gedefinieerd in art. 3, 8° en in de voorbije 18 maanden ten minste 12 maanden gerechtigd zijn geweest op de inkomensvervangende uitkering.

### **Artikel 5**

De rechthebbende op een inkomensvervangende uitkering die voldoet aan de voorwaarden van artikel 4 heeft het recht om 2.000 arbeidsintegratie-uren te werken via een arbeidsintegratie-job in een periode van maximum 24 maanden. De teller voor zowel de 2.000 arbeidsintegratie-uren als de 24 maanden start bij aanvang van de eerste tewerkstelling via een integratie-arbeidsovereenkomst.

Het recht om te mogen werken via een arbeidsintegratie-job is niet onderworpen aan een voorafgaande goedkeuring door de instelling belast met het beheer van de inkomensvervangende uitkering. De instelling belast met het beheer van de inkomensvervangende uitkering dient wel voor aan aanvang van de eerste integratie-arbeidsovereenkomst te worden geïnformeerd. De modaliteiten van deze voorafgaande melding zullen geregeld worden via Koninklijk Besluit.

De periode van 24 maanden wordt niet geschorst.

Per kalendermaand mag een arbeidsintegratiewerknemer maximum 84 uren werken via het stelsel van arbeidsintegratie-jobs.

Het recht om 2.000 arbeidsintegratie-uren te mogen werken via een arbeidsintegratie-job vervalt niet wanneer het recht op een inkomensvervangende uitkering vervalt. De verplichtingen van de partijen alsook alle bepalingen inzake arbeidsrecht en sociale zekerheid van deze wet blijven integraal van toepassing.

### **Artikel 6**

De arbeidsintegratiewerknemer die zijn recht om 2 jaar te mogen werken via een arbeidsintegratie-job heeft uitgeput kan een gemotiveerd verzoek indienen bij de instelling verantwoordelijk voor het beheer van zijn inkomensvervangende uitkering om langer te werken via het stelsel van arbeidsintegratie-jobs. De gemotiveerde aanvraag tot verlenging kan ten vroegste worden ingediend 6 maanden voor het einde van de 24 maanden of wanneer het saldo aan nog te werken arbeidsintegratie-uren minder dan 500 uren bedraagt. De instelling verantwoordelijk voor het behandelen van de aanvraag tot verlenging zal een gemotiveerd antwoord geven binnen uiterlijk 3 maanden na het indienen van de aanvraag. Het gemotiveerd antwoord kan een weigering of een goedkeuring zijn. Die weigering of goedkeuring kan geheel of gedeeltelijk zijn en ook gekoppeld worden aan een aantal voorwaarden.

De modaliteiten van deze aanvraag tot verlenging alsook de modaliteiten van weigering of goedkeuring zullen geregeld worden via Koninklijk Besluit.

### **Artikel 7**

Een arbeidsintegratiewerkgever die als werkgever voor de eerste maal één of meerdere werknemers aanwerft moet zich voorafgaandelijk aan de eerste tewerkstelling via een integratie-arbeidsovereenkomst identificeren bij de R.S.Z.

### **Artikel 8**

Een arbeidsintegratiewerkgever mag geen lopende arbeidsovereenkomsten beëindigen om ze te vervangen door arbeidsintegratie-jobs. Een arbeidsintegratiewerkgever mag maximum 20% van de voltijdse tewerkstelling in het lopend kalenderjaar invullen met arbeidsintegratie-uren. Wanneer de gemiddelde jaarlijkse tewerkstelling minder is dan 5 voltijdse equivalenten is de maximale tewerkstelling via het stelsel van arbeidsintegratie-jobs equivalent aan de tewerkstelling van 1 voltijdse equivalent.

## **HOOFDSTUK 4 : VERPLICHTINGEN VAN DE PARTIJEN**

### **Afdeling 1 - RAAMOVEREENKOMST**

#### **Artikel 9**

De arbeidswerknemer en de arbeidsintegratiewerkgever sluiten voorafgaandelijk aan de aanvang van de eerste tewerkstelling een schriftelijke raamovereenkomst af die ten minste de volgende vermeldingen bevat :

- a) de identiteit van de partijen;
- b) de wijze waarop en de voorafgaande termijn waarbinnen de integratie-arbeidsovereenkomst door de arbeidsintegratiewerkgever aan de arbeidsintegratiewerknemer moet worden voorgesteld;
- c) een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie(s);
- d) het arbeidsintegratieloon en eventueel aanvullende loon- en arbeidsvoorwaarden ;
- e) de duur van de raamovereenkomst.

Bij ontstentenis van een schriftelijke raamovereenkomst die voldoet aan de bepalingen van het eerste lid, kan de arbeidsovereenkomst die in dat kader wordt gesloten niet worden beschouwd als een integratie-arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 10**

De raamovereenkomst, alsook alle latere wijzigingen, dient te worden geregistreerd in een register van raamovereenkomsten die wordt beheerd door de R.S.Z.

De wijze waarop deze registratie dient te gebeuren alsook het beheer van het register zal geregeld worden via Koninklijk Besluit.

## **Artikel 11**

Wanneer de arbeidsintegratiewerknemer een uitzendkracht is, moet de in artikel 9 bedoelde raamovereenkomst niet worden opgemaakt. In dat geval worden de in artikel 9 opgesomde vermeldingen opgenomen in de overeenkomst als bedoeld in artikel 8, § 1, derde lid, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Bij ontstentenis van de in artikel 9 opgesomde vermeldingen in de betrokken overeenkomst, kunnen de arbeidsovereenkomsten die in dat kader worden gesloten niet worden beschouwd als een integratie-arbeidsovereenkomst.

## **Afdeling 2 – INTEGRATIE-ARBEIDSOVEREENKOMST**

### **Artikel 12**

De arbeidsintegratiewerknemer en de arbeidsintegratiewerkgever sluiten voorafgaandelijk aan elke tewerkstelling een integratie-arbeidsovereenkomst af. De integratie-arbeidsovereenkomst kan mondeling of schriftelijk worden gesloten.

De integratie-arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde tijd.

Tijdens de uitvoering van de integratie-arbeidsovereenkomst kunnen de partijen in onderling akkoord de duur van de afgesproken prestaties inkorten of verlengen. Een onderling akkoord om de prestaties in te korten of te verlengen kan enkel voor toekomstige prestaties en geldt als een nieuwe integratie-arbeidsovereenkomst.

Voor zover aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden van hoofdstuk 3 van deze wet wordt voldaan is er geen beperking inzake het maximum aantal integratie-arbeidsovereenkomsten.

### **Artikel 13**

De duur van elke werkperiode binnen een integratie-arbeidsovereenkomst mag niet korter zijn dan twee uren.

Per werkperiode kunnen de partijen slechts eenmaal een onderling akkoord sluiten om de afgesproken prestaties in te korten of te verlengen.

Indien de duur van de werkperiode, met inbegrip van de overeengekomen verlenging, langer is dan 8 uren dan is er sprake van overwerk.

In geen geval kunnen de partijen in onderling akkoord de afgesproken werkprestatie verlengen tot meer dan 11 uur per dag.

### **Artikel 14**

Het arbeidsintegratieloon mag niet lager zijn dan 9,5 euro/uur.

Indien het baremaloon, van toepassing voor de betrokken functie overeenkomstig de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten of bedrijfsakkoorden, hoger is dan 9,5 euro/uur zal het baremaloon worden toegepast zonder bijkomende toeslag voor vakantiegeld.

Indien het baremaloon een maandloon is gebeurt de omzetting naar een uurloon volgens de hiernavolgende formule:  $((\text{maandloon} \times 3) : 13 \text{ weken}) : 38$

Op het arbeidsintegratieloon dient geen vakantiegeld uit dienst te worden berekend en betaald. Dit doet geen afbreuk aan het recht op jaarlijkse vakantie zoals gewaarborgd door art. 17bis van de wet van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

## **Artikel 15**

Iedere integratie-arbeidsovereenkomst dient door de arbeidsintegratiewerkgever voor aanvang van de uitvoering van de overeenkomst te worden aangegeven aan de R.S.Z. met vermelding van begin- en einduur van de prestaties.

De sancties bij niet aangifte of een laattijdige aangifte aan de R.S.Z., zoals vastgelegd in het Sociaal Strafwetboek, gelden ook voor de wet op de arbeidsintegratie-jobs.

De praktische modaliteiten van de R.S.Z.-registratie en R.S.Z.-aangifte voor het stelsel van de arbeidsintegratie-jobs zullen via een Koninklijk Besluit worden uitgewerkt.

## **Artikel 16**

Wanneer een arbeidsintegratiewerknemer aangetroffen wordt op de arbeidsplaats, terwijl het juiste tijdstip van begin en einde van een taak of een arbeidsprestatie niet is geregistreerd en bijgehouden overeenkomstig artikel 15, wordt de arbeidsintegratiewerknemer vermoed, behoudens het bewijs van het tegendeel, gedurende het betreffende kwartaal zijn arbeidsprestaties te hebben geleverd in uitvoering van een arbeidsovereenkomst, in de hoedanigheid van voltijds werknemer.

## **HOOFDSTUK 5 : ANDERE ARBEIDSRECHTELIJKE BEPALINGEN**

### **Artikel 17**

De integratie-arbeidsovereenkomst wordt geregeld door de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de arbeidswet van 16 maart 1971 behalve voor wat de bijzondere bepalingen in deze wet betreft.

Andere arbeidswetgeving, met inbegrip van welzijnswetgeving, die van toepassing is op werkgevers en werknemers die arbeidsovereenkomsten aangaan overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 blijft eveneens van toepassing behalve voor wat de bijzondere bepalingen in deze wet betreft.

## **HOOFDSTUK 6 : BIJDRAGEN SOCIALE ZEKERHEID**

### **Artikel 18**

In de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wordt een artikel 1quater ingevoegd,

luidende :

"Art. 1 quater. Deze wet is eveneens van toepassing op de arbeidsintegratiewerknemers en de werkgevers die door een arbeidsintegratieovereenkomst verbonden zijn."

## **Artikel 19**

In artikel 38 van de wet 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, gewijzigd bij de wetten van 24 juli 2008, 23 december 2009 en 25 april 2014, wordt een paragraaf 3 septidecies ingevoegd, luidende :

" § 3septidecies. Het arbeidsintegratieloon als bedoeld in de wet van 15 april 2016 tot invoering van een stelsel van arbeidsintegratiejobs is onderworpen aan de volgende bijzondere werkgevers- en werknemersbijdragen van sociale zekerheid:

1° de arbeidsintegratiewerkgever is een bijzondere bijdrage van 25 % op het arbeidsintegratieloon verschuldigd aan de instelling belast met de inning van de sociale zekerheidsbijdragen;

2° de arbeidsintegratiewerknemer is een bijzondere bijdrage van 25% op het arbeidsintegratieloon verschuldigd aan de instelling belast met de inning van de sociale zekerheidsbijdragen. De bijzondere bijdrage van 25% is geldig gedurende de eerste 4 kwartalen van tewerkstelling via een arbeidsintegratie-job. Het lopende kwartaal dat de 1ste integratie-arbeidsovereenkomst werd gepresteerd geldt als 1ste kwartaal. Vanaf het 5<sup>de</sup> kwartaal tewerkstelling via het stelsel van de arbeidsintegratie-jobs wordt de bijzondere bijdrage 30%.

De bijzondere werknemersbijdrage van 25% in de eerste 4 kwartalen en 30% vanaf het 5<sup>de</sup> kwartaal is een bevrijdende compensatiebijdrage sociale zekerheid. Het compenseert de normale R.S.Z.-werknemersbijdrage van 13,07% aangevuld met een compensatie voor het behoud van de vervangende uitkering tijdens het uitoefenen van een arbeidsintegratie-job.

De bepalingen van het algemene stelsel van de sociale zekerheid van werknemers, inzonderheid wat betreft de aangiften met verantwoording van de bijdragen, de termijnen inzake betaling, de toepassing van de burgerlijke sancties en van de strafbepalingen, het toezicht, de aanwijzing van de rechter bevoegd in geval van betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid zijn van toepassing.

De opbrengst van de bijzondere bijdragen bedoeld in het eerste lid wordt overgemaakt aan de RSZ-Global Beheer".

## **HOOFDSTUK 7 : SOCIALE ZEKERHEIDSRECHTEN**

### **Artikel 20**

Arbeid via een arbeidsintegratie-job is, voor zoverre aan de voorwaarden van deze wet wordt voldaan, een toegelaten activiteit voor alle stelsels van sociale zekerheid en sociale bijstand die volgens art. 3 van deze wet onder het begrip "inkomensvervangende uitkeringen" vallen. De arbeidsintegratiewerknemer behoudt zijn inkomensvervangende uitkering tijdens het

uitoefenen van een arbeidsintegratie-job en kan deze cumuleren met een arbeidsintegratieloon.

Het uitoefenen van een arbeidsintegratie-job, voor zoverre aan de voorwaarden van deze wet wordt voldaan, wordt niet aanzien als een activiteit waardoor de inkomensvervangende uitkering geheel of gedeeltelijk wordt verminderd.

#### **Artikel 21**

Alle arbeidsintegratie-uren waarvoor op het arbeidsintegratieloon sociale zekerheid overeenkomstig artikel 16 van deze wet werd betaald, tellen mee als gewerkte uren of dagen voor de opbouw van sociale zekerheidsrechten in het stelsel van de werknemers overeenkomstig de toepasselijke wetgeving van die stelsels van sociale zekerheid.

#### **Artikel 22**

Wanneer sociale zekerheidsrechten in het stelsel van de werknemers worden opgebouwd op basis van arbeidsintegratie-uren vervalt voor die uren de opbouw van sociale zekerheidsrechten op basis van de vervangende uitkering die verder wordt uitbetaald.

### **HOOFDSTUK 7 : FISCALITEIT**

#### **Artikel 23**

Het arbeidsintegratieloon is een bezoldiging van werknemers onderworpen aan personenbelasting overeenkomstig het wetboek van inkomstenbelastingen 1992.

Het bruto arbeidsintegratieloon na aftrek van de bijzondere werknemersbijdrage overeenkomstig artikel 16 van deze wet wordt aanzien als het belastbaar arbeidsintegratieloon. Op het belastbaar integratieloon wordt een bedrijfsvoorheffing van 15% ingehouden en doorgestort overeenkomstig het wetboek van inkomstenbelastingen 1992.

Het belastbaar arbeidsintegratieloon wordt niet in aanmerking genomen bij de begrenzing van de belastingvermindering voor de inkomensvervangende uitkering.

### **HOOFDSTUK 8 : SLOTBEPALINGEN**

#### **Artikel 24**

Deze wet treedt in werking vanaf 1 september 2016.

De nog uit te vaardigen Koninklijke Besluiten ter uitvoering van deze wet schorten de inwerkingtreding van deze wet niet op.

4 mei 2016,

Jan Spooren