

A D V I E S Nr. 2.058

---

Zitting van dinsdag 24 oktober 2017

---

Ontwerp van koninklijk besluit – Vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan de werknemers ontslagen in het kader van een herstructurering

x                      x                      x

2.952

## **ADVIES Nr. 2.058**

---

Onderwerp: Ontwerp van koninklijk besluit – Vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan de werknemers ontslagen in het kader van een herstructurering

---

Per mail van 9 oktober 2017, bevestigd bij brief van 11 oktober 2017, heeft mevrouw M. De Block, minister van Sociale Zaken, het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 17 januari 2000 tot uitvoering van artikel 2 van de wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering.

Die adviesaanvraag werd onderzocht in de commissie Sociale Zekerheid, die daarbij heeft kunnen rekenen op de waardevolle medewerking van de RSZ en de beleidscel Sociale Zaken.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 24 oktober 2017 het volgende advies uitgebracht.

x                      x                      x

## **ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

---

### **I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG**

Per mail van 9 oktober 2017, bevestigd bij brief van 11 oktober 2017, heeft mevrouw M. De Block, minister van Sociale Zaken, het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 17 januari 2000 tot uitvoering van artikel 2 van de wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering.

Dat ontwerp van koninklijk besluit wil voorzien in een bovenste loongrens S1 voor het eerste kwartaal 2018, in het kader van het stelsel voor de forfaitaire vermindering van de persoonlijke bijdragen voor de werknemers die zijn ontslagen ingevolge een herstructurering en door toedoen van een tewerkstellingscel opnieuw in dienst zijn genomen bij een nieuwe werkgever.

### **II. STANDPUNT VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

A. De Raad heeft de adviesaanvraag grondig onderzocht. Hij heeft daarbij toelichting gekregen van de vertegenwoordigers van de RSZ en de beleidscel Sociale Zaken.

Hij stelt vast dat het voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit wil voorzien in een bovenste loongrens S1 voor het eerste kwartaal 2018 in het kader van het stelsel voor de forfaitaire vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid voor de werknemers die zijn ontslagen ingevolge een herstructurering en door toedoen van een tewerkstellingscel opnieuw in dienst zijn genomen bij een nieuwe werkgever.

Dat stelsel van forfaitaire vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid werd ingevoerd door de wet van 20 december 1999<sup>1</sup>. De werknemers die zijn ontslagen in het kader van een herstructurering genieten, indien ze opnieuw werk vinden, die vermindering gedurende een welbepaalde periode via een werkbonus die door diezelfde wet werd ingevoerd.

---

<sup>1</sup> Wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering.  
Advies nr. 2.058

Krachtens het koninklijk van 17 januari 2000<sup>2</sup> bedraagt de vermindering € 133,30 per maand gedurende de eerste twee kwartalen van de nieuwe tewerkstelling op voorwaarde dat het refertekwartaalloon niet hoger is dan de loongrenzen S0 en S1, berekend volgens de in het koninklijk besluit van 16 mei 2003<sup>3</sup> bepaalde indexeringsformule en rekening houdend met de indexverhogingen in juni 2016 en 2017.

Bij de werknemers in categorie 1 (profitsector) komt een werknemer die ontslagen is ingevolge een herstructurering en die bij een andere werkgever in dienst treedt, in aanmerking voor een mindering van de persoonlijke bijdragen in zoverre zijn refertekwartaalloon niet hoger is dan:

- indien de werknemer jonger is dan 30 jaar, de onderste loongrens S0 van € 7.178,76,
- indien de werknemer 30 jaar en ouder is, de bovenste loongrens S1 van € 13.942,47<sup>4</sup>.

Volgens het koninklijk besluit van 16 mei 2003 valt de bovenste loongrens terug op nul vanaf het eerste kwartaal 2018. Bijgevolg verliezen de werknemers die zijn ontslagen in het kader van een herstructurering, het recht op de werkbonus doordat de structurele bijdragevermindering voor de hoge lonen voor de werknemers in categorie 1 vanaf 1 januari 2018 wordt geschrapt.

Om het verlies van dat recht te vermijden, wordt via het voorgeselde ontwerp van koninklijk besluit de bovenste loongrens S1 voor de werknemers van 30 jaar en ouder ingeschreven in het koninklijk besluit van 17 januari 2000. Hierbij wordt het bedrag vastgesteld op één derde van het geïndexeerde bedrag van de bovenste loongrens van 2017: € 13.942,47/3, hetzij € 4.647,49.

---

<sup>2</sup> Koninklijk besluit van 17 januari 2000 tot uitvoering van artikel 2 van de wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering.

<sup>3</sup> Koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programwet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen.

<sup>4</sup> Administratieve instructies RSZ 2017-3, bedragen vanaf 1 juli 2017.

- B. De Raad staat gunstig tegenover de voorgelegde tekst, overwegende dat die het voordeel van de vermindering van de persoonlijke bijdragen vrijwaart voor de werknemers die worden ontslagen in het kader van een herstructurering en bij een andere werkgever in dienst treden.
- C. Naar aanleiding van deze adviesvraag stellen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen vast dat na de zesde staatshervorming zowel in Vlaanderen, in het Brussels Hoofdstedelijk Gebied als in Wallonië (excl. Duitstalige Gemeenschap) werd beslist om de patronale doelgroepvermindering voor herstructurerings stop te zetten.

Daardoor is er geen enkele incentive meer voor de werkgevers om aan de RSZ aan te geven dat het gaat om een werknemer in herstructurering, waardoor deze verstoken dreigt te blijven van de vermindering van de persoonlijke bijdrage via de bijzondere werkbonus. Daarop werd tijdens de besprekingen in de NAR-commissie geantwoord dat de betrokken werknemers in voorkomend geval altijd om een correctie kunnen vragen van de berekening van de persoonlijke bijdrage en de loonbrief.

De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen weigeren dit te aanvaarden als een optimale oplossing:

- Het veronderstelt eerst en vooral dat de werknemer reeds in voldoende mate op de hoogte is van zijn rechten en de mogelijkheden en procedures om een correctie te vragen.
- Het staat haaks op het streefdoel van automatische toekenning van rechten, zoals onderschreven in zowel het zogenaamde zomerakkoord als in het tussentijdse rapport van de Raad over administratieve vereenvoudiging, in uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor 2017-2018.
- Zij vragen dat in overleg tussen Raad, RVA en RSZ ten spoedigste een optimalere oplossing wordt gezocht met het oog op de automatische toekenning van het recht op de bijzondere werkbonus aan de betrokken werknemers.

- In afwachting vragen ze de organisaties die de werkgevers vertegenwoordigen en de Unie van Sociale Secretariaten hun verantwoordelijkheid te nemen om te bewaken en te bevorderen dat de gerechtigde werknemers niet verstoken blijven van de werkbonus.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen menen dat het schrappen op regionaal niveau van de corresponderende lastenverlaging in hoofde van de werkgever helemaal niet inhoudt dat de werkgever de werkbonus ten voordele van de werknemer niet meer zal toepassen.

De afgifte van de verminderingkaart 'herstructureren' door de RVA aan de werknemer in kwestie blijft het vertrekpunt. De werknemer brengt vervolgens, zoals voorheen, zijn werkgever op de hoogte van deze kaart en de eraan verbonden voordelen. De geïnformeerde werkgever zal dan, nog steeds zoals vroeger, toen de werkgeverskorting nog in voege was, de werkbonus toepassen. De werkgever heeft er in vergelijking met voorheen geen enkel belang bij dit niet te doen, wel integendeel.

De WG-org waarschuwen er voor om voor theoretische problemen oplossingen te bedenken die aanleiding geven tot bijkomende complexiteit in hoofde van de ondernemingen zoals door automatisch in te grijpen in complexe loonberekeningen.

In zijn tussentijds rapport over administratieve vereenvoudiging, in uitvoering van het IPA voor 2017-2018, beperkt de Raad zich wat de automatische toekenning van rechten betreft trouwens tot het beschrijven van de beslissingen terzake in het Zomerakkoord. Het debat ten gronde moet nog worden gevoerd.

-----