

Aan de dames en heren
Voorzitters van de
openbare centra voor maatschappelijk
welzijn

dienst	ons kenmerk	datum
Inspectie - Activering/ESF	A/DE/22	27 februari 2007

Betreft: Toelagen toegekend voor een voltijdse of deeltijdse tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

Mevrouw de Voorzitster,
Mijnheer de Voorzitter,

1. Inleiding

Enkele OCMW's vroegen de POD Maatschappelijke Integratie om opheldering aangaande de methode die de RVA voortaan toepast ter controle van de toelaatbaarheidsvoorwaarden voor toelating tot de werkloosheidsuitkeringen als voltijds werknemer na afloop van de arbeidsovereenkomst.

Vóór 1 juli 2006 onderzocht de RVA de voormelde toelating tot de werkloosheidsuitkeringen immers op basis van de C4-formulieren die door de werkgevers werden overgemaakt, om na te gaan of de werknemer een voldoende aantal dagen had gepresteerd. Sinds 1 juli 2006 controleert de RVA via de Kruispuntbank het aantal gepresteerde dagen op basis van de RSZ-aangiften; enkel de gewerkte dagen met RSZ-bijdrage worden voortaan in aanmerking genomen. 4/5-arbeidsstelsels, ongerechtvaardigde afwezigheden en onbetaalde verlofdagen, ... worden dus niet meegerekend door de RVA.

Deze nieuwe werkwijze stelde voor sommige OCMW's een dubbel probleem:

- een 4/5-tijdse arbeidsovereenkomst gesloten met toepassing van artikel 60 § 7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, waarvan de laatste maand voltijds werd gewerkt, garandeert niet langer dat de werknemer na afloop van zijn arbeidsovereenkomst als voltijds werknemer in aanmerking komt voor werkloosheidsuitkeringen.
- er rijzen bovendien een aantal vragen m.b.t. de toelagen die door de POD Maatschappelijke Integratie worden toegekend wanneer een leefloonbegunstigde of een begunstigde van financiële maatschappelijke hulp wordt tewerkgesteld in het kader van een 4/5-tijdse arbeidsovereenkomst gesloten met toepassing van artikel 60 § 7 van de organieke wet.

Het doel van deze omzendbrief is om het standpunt van de POD Maatschappelijke Integratie aangaande de betoelagingswijze voorzien in toepassing van artikel 60 § 7 van de organieke wet uiteen te zetten en om praktische adviezen te formuleren die kunnen garanderen dat een werknemer na afloop van zijn arbeidsovereenkomst gesloten met toepassing van artikel 60 § 7 van de organieke wet, als voltijds werknemer in aanmerking zal komen voor werkloosheidsuitkeringen.

2. Verduidelijkingen m.b.t. de betoelagingswijze voorzien in toepassing van artikel 60 § 7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

In de omzendbrief van 21 oktober 2002 betreffende de tewerkstellingsopdracht van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn wordt het begrip 'voltijdse tewerkstelling met toepassing van artikel 60 § 7' nauwkeurig omschreven¹.

De omzendbrief van 21 oktober 2002 stelt dat het begrip « voltijds » wordt gedefinieerd, niet in de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie, maar wel in het koninklijk besluit van 11 juli 2002 dat de deeltijdse tewerkstelling regelt met toepassing van artikel 60, § 7. De voltijdse arbeidsovereenkomst wordt er gedefinieerd als zijnde « *iedere arbeidsovereenkomst met een zodanige arbeidsregeling dat na afloop van de arbeidsovereenkomst de werknemer de toelaatbaarheidsvoorwaarden vervult om toegelaten te worden tot het recht op werkloosheidsuitkeringen als voltijds werknemer* ».

Ter herinnering, de toelaatbaarheidsvoorwaarden om toegelaten te worden tot het recht op werkloosheidsuitkeringen als voltijds werknemer na afloop van de arbeidsovereenkomst, luiden als volgt² :

de voltijdse werknemer moet een wachttijd doorlopen die het hierna vermelde aantal arbeidsdagen omvat:

1° 312 in de loop van de 18 maanden voor de uitkeringsaanvraag, indien hij jonger dan 36 jaar is (Voor een voltijdse werknemer worden deze 312 dagen over één jaar gepresteerd);

2° 468 in de loop van de 27 maanden voor de uitkeringsaanvraag, indien hij tussen 36 en 50 jaar is (Voor een voltijdse werknemer worden deze 468 dagen gepresteerd over 18 maanden);

3° 624 in de loop van de 36 maanden voor de uitkeringsaanvraag indien hij 50 jaar is of ouder (Voor een voltijdse werknemer worden deze 624 dagen over twee jaar gepresteerd).

Het begrip « deeltijds » wordt gedefinieerd in de voormelde wet van 26 mei 2002. Een deeltijdse arbeidsovereenkomst verwijst dan naar iedere arbeidsovereenkomst met een arbeidsregeling die minder uren betreft dan de arbeidsregeling van een arbeidsovereenkomst die later recht zal geven op volledige werkloosheidsuitkeringen.

¹ Omzendbrief van 21 oktober 2002 betreffende de tewerkstellingsopdracht van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in het kader van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie, p. 5, punt 4.1.

² Artikel 30 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

De volgende toelagen worden toegekend:

1. **voor een voltijdse tewerkstelling:** het bedrag van het leefloon voor een alleenstaande met een gezin ten laste (artikel 36, § 1 en artikel 37 van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie);
2. **voor een deeltijdse tewerkstelling**, namelijk een tewerkstelling met een minstens halftijdse, maar minder dan voltijdse arbeidsregeling (artikel 4 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 tot vaststelling van de toekenningsvoorwaarden, het bedrag en de duur van de toelage, verstrekt aan de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, voor een deeltijdse tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, van een gerechtigde op maatschappelijke integratie):
 - € 500/kalendermaand voor een maximale duur van zes maanden of voor de duur noodzakelijk voor het verwerven van werkloosheidsuitkeringen als onvrijwillig deeltijds werknemer;
 - € 625/kalendermaand voor een maximale duur van zes maanden of voor de duur noodzakelijk voor het verwerven van werkloosheidsuitkeringen als onvrijwillig deeltijds werknemer indien de werknemer bij aanwerving jonger is dan 25 jaar (dit (verhoogde) bedrag is niet van toepassing op gerechtigden op financiële maatschappelijke hulp jonger dan 25 jaar).

Op basis van de voormelde elementen oordeelt de POD Maatschappelijke Integratie dat de toelage voor een voltijdse tewerkstelling geen betrekking mag hebben op een periode langer dan ofwel één jaar, ofwel 18 maanden, ofwel twee jaar (volgens de leeftijd van de werknemer) en enkel mag worden toegekend wanneer de arbeidsovereenkomst gesloten met toepassing van artikel 60 § 7 een voltijdse tewerkstelling voorziet.

Bijgevolg zal voor een arbeidsovereenkomst die een 4/5-tijdse tewerkstelling voorziet een toelage worden toegekend overeenkomstig artikel 4 van het voormelde koninklijk besluit van 11 juli 2002 dat het bedrag bepaalt van de toelage voor een deeltijdse tewerkstelling.

3. Adviezen

Onder dit punt van de omzendbrief worden denksporen ontwikkeld die de OCMW's moeten helpen bij hun tewerkstellingsopdracht, en die in het bijzonder kunnen garanderen dat werknemers tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst gesloten met toepassing van artikel 60 § 7 van de organieke wet zouden kunnen genieten van volledige werkloosheidsuitkeringen.

Om bijzonder kwetsbare personen, die geen voltijdse tewerkstelling aankunnen, toegang te bieden tot een recht voor verwerving van volledige werkloosheidsuitkeringen, wordt aan de OCMW's aangeraden om te starten met een deeltijdse arbeidsovereenkomst en om voor deze deeltijdse tewerkstelling een toelage van 500 of 625 EUR te vorderen.

Vervolgens kan de tewerkstelling worden omgeschakeld naar een voltijdse arbeidsovereenkomst (toelage toegekend voor een voltijdse tewerkstelling) tot de toelaatbaarheidsvoorwaarden om toegelaten te worden tot het recht op werkloosheidsuitkeringen als voltijds werknemer, vervuld zijn (aantal gepresteerde arbeids- of gelijkgestelde dagen).

Om problemen te vermijden, is het aangeraden, indien uw personeelsdienst dit niet met eigen middelen kan verzekeren, om bij de RVA ongeveer een maand voor afloop van de arbeidsovereenkomst na te gaan of er voldoende dagen werden gepresteerd om het recht op werkloosheidsuitkeringen als voltijds werknemer te openen.

Een andere mogelijkheid is om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur te sluiten met toepassing van artikel 60 § 7, met daarin een ontbindende voorwaarde, die als volgt geformuleerd kan worden: *« Deze arbeidsovereenkomst wordt automatisch beëindigd wanneer de werknemer X arbeids- of gelijkgestelde dagen heeft gepresteerd, zoals bepaald in artikel 38 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 betreffende de werkloosheidsreglementering, zodat hij/zij toegang krijgt tot het recht op werkloosheidsuitkeringen, of wanneer hij/zij het recht op een werkloosheidsuitkering verwerft, of wanneer hij/zij het recht op een volledige sociale uitkering verwerft. »*.

Tot slot wil ik benadrukken dat de POD Maatschappelijke Integratie zich wel degelijk bewust is van het belang van de specifieke tewerkstellingsopdracht van de OCMW's en de praktijkactoren efficiënt wil ondersteunen en kwaliteitsinformatie wil verstrekken. De POD Maatschappelijke Integratie riep daarom op 1 januari 2007 een afdeling in het leven - binnen de dienst Activering/ESF - die specifiek is toegespitst op activering en die alle vragen m.b.t. de toepassing van de tewerkstellingsmaatregelen kan beantwoorden. Voor verdere inlichtingen inzake activering kunt u dus terecht bij deze dienst Activering, en meer bepaald bij mevrouw Daphné Estoret voor de Franstalige OCMW's (02.508.86.59) en bij de heer Marc Horrix voor de Nederlandstalige OCMW's (02.508.86.60).

Hopende u met deze informatie van dienst te zijn geweest, verblijf ik, met de meeste hoogachting,

Namens de minister van Maatschappelijke
Integratie:

de Voorzitter,

Julien Van Geertsom