

Richtlijn in kader van controle Loontoelage TWE (versie 26/09/2018)

Deze richtlijn is opgemaakt met als doel de (aangepaste) controle op de loontoelage te verduidelijken naar de OCMW's toe. Daarnaast geeft de richtlijn ook een beschrijving van de voornaamste elementen waarop de controlediensten van VDAB letten.

1. Situering

Vóór de staatshervorming was de uitbetaling en de controle van de (verhoogde) loontoelage voor art. 60'ers federale materie. De (verhoogde) loontoelagen werden gefinancierd met federale middelen via de POD Maatschappelijk Integratie (hierna POD MI) en bijgevolg gebeurde de controle op die verkregen loontoelagen ook door de POD MI zelf.

Na de zesde staatshervorming werd de uitbetaling van de (verhoogde) loontoelagen Vlaamse materie. Ook nu blijft de POD MI nog steeds verantwoordelijk voor de uitbetaling. Echter bepaalt het Besluit van de Vlaamse Regering (BVR) van 23 december 2016 betreffende de tijdelijke werkervaring dat VDAB de OCMW's moet onderwerpen aan een financiële controle op de middelen die zij verkrijgen voor de begeleiding van art. 60'ers. Het Team Samenwerking en meer specifiek de diensten Monitoring en Financiële Controle Subsidies zijn binnen VDAB verantwoordelijk gesteld voor de uitoefening van deze controle.

2. Controle

De controle van de loontoelage bestaat enerzijds uit een geautomatiseerde controle on desk en anderzijds uit een diepgaandere dossieranalyse bij de OCMW's ter plekke.

Concreet zal de eigenlijke controle van de loontoelage volgende zaken inhouden:

2.1. Controle op de aanmaak van een TWE-lijn met tijdig werk

VDAB zal nagaan of er voor de maanden waarvoor (verhoogde) loontoelage werd aangevraagd, als tussenkomst in de loonkost bij een tewerkstelling art. 60§7, een TWE-traject

werd geregistreerd in Mijn Loopbaan voor Partners (hierna MLP). Deze registratie is noodzakelijk voor trajecten die werden opgestart vanaf 1 januari 2017 en voor deze met opstart vóór 1 januari 2017 waarbij de OCMW's opteerden voor de overstap naar het TWE-OCMW project (nieuwe systeem sinds BVR). Bovendien gaat VDAB ook na of er voor de trajecten in het nieuwe systeem een tijdige tewerkstelling art. 60§7 werd opgestart, met andere woorden of de tewerkstelling art. 60§7 werd opgestart binnen de twee maanden na opstart van het TWE-OCMW-traject. Zowel de registratie als tijdige opstart van de tewerkstelling art. 60§7 zijn vereisten om in aanmerking te komen voor de (verhoogde) loontoelage binnen het nieuwe systeem.

Daarnaast wordt gecontroleerd of er geen (verhoogde) loontoelage binnen het oude systeem werd aangevraagd voor trajecten opgestart vanaf 1 januari 2017 evenals voor deze met opstart vóór 1 januari 2017 maar waarbij gekozen werd voor de overstap naar het TWE-OCMW project.

Voorbeeld: Er wordt een TWE-traject opgestart op 1 mei 2017 met start tewerkstelling art. 60§7 op 1 september 2017. Voor de maand september 2017 vraagt het OCMW een loontoelage aan via code 134 art. 60§7 voltijdse tewerkstelling nieuwe systeem. In dergelijk geval zal de automatische controle deze loontoelage uit het nieuwe systeem terugvorderen, daar er geen recht op vergoeding is. De tewerkstelling art. 60§7 is namelijk niet binnen de 2 maanden na aanvang van het TWE-traject opgestart.

2.2. Controle van de tewerkstelling

VDAB controleert of de aangevraagde (verhoogde) loontoelage overeenstemt met het werkregime (halftijds of voltijds¹) en het type van terbeschikkingstelling (NEC of SEC) van de art. 60'er. In het kader van de terbeschikkingstelling worden eveneens de arbeidscontracten gecontroleerd en vergeleken met de registraties in MLP (DIMONA-gegevens).

Voorbeeld: Een tewerkstelling art. 60§7 start op 1 juni 2016 en loopt tot en met 30 juni 2017. Het OCMW beslist om het traject niet over te zetten naar het nieuwe TWE-kader, waardoor de loontoelage volgens het oude systeem van toepassing blijft. Voor de maand juli 2017

¹ Een 4/5 tewerkstelling (80%) wordt aanzien als een voltijdse tewerkstelling.

vraagt het OCMW een toelage aan via code 116 art. 60§7 voltijdse tewerkstelling oude systeem. In dergelijk geval zal de controle on desk deze loontoelage uit het oude systeem terugvorderen. Er is geen recht op vergoeding aangezien er geen dimona gegevens gevonden worden voor de betrokken maand.

Voorbeeld: Er wordt een TWE-traject opgestart op 1 mei 2017 met een tijdige tewerkstelling art. 60§7 op 1 juni 2017. Voor de maand juni 2017 vraagt het OCMW een toelage aan via code 134 art. 60§7 voltijdse tewerkstelling nieuwe systeem. Uit het werkregime blijkt dat de betrokkene slechts halftijds tewerkgesteld is. In dergelijk geval zal VDAB deze loontoelage voor een voltijdse tewerkstelling terugvorderen. Het OCMW heeft wel recht op een loontoelage code 134 art.60§7 halftijdse tewerkstelling nieuwe systeem en kan deze alsnog aanvragen.

2.3. Controle van de loontoelage (NEC)

Wat betreft de gewone loontoelage voor een voltijdse tewerkstelling, stemt dit overeen met het leefloon categorie 3. Bij stijging van categorie 3 van het leefloon zal de toelage afgetopt worden op het GGMMI.² OCMW's kunnen maximaal dit bedrag aan toelage aanvragen. Voor een halftijdse tewerkstelling is de gewone loontoelage vastgelegd op 500 euro/maand. Deze toelage is beperkt tot maximum 6 maanden (voor tewerkstellingen in kader van TWE-OCMW).

Opmerking: De verhoogde tussenkomst voor -25 jarigen is afgeschaft voor de contracten die vallen onder de TWE regelgeving.

De controle van de gewone toelage wordt op jaarlijkse basis bekeken, dit heeft tot gevolg dat enkel de betalingen voor prestaties geleverd in dat jaar worden gecontroleerd, ongeacht of de tewerkstelling al dan niet over meerdere jaren loopt. Bij de controle van de loontoelage worden enkele aspecten nader gecontroleerd. Om te beginnen gaan we als controledienst na of de art. 60'er effectief gewerkt heeft in de te controleren maand(en). Blijkt dit niet zo te zijn,

² Zie ook art. 10-13 Decreet betreffende de tijdelijke werkervaring, het regelen van stages en diverse bepalingen in het kader van de zesde staatshervorming

dan zal het aangevraagde bedrag volledig ingehouden worden. Vervolgens wordt nagegaan of het door het OCMW aangevraagde bedrag aan de spilindex is aangepast.

Voorbeeld: Voor de maand juni 2017 vraagt het OCMW een toelage aan van €1179,65 (de art. 60'er heeft deze maand volledig gewerkt). In dergelijk geval heeft het OCMW nog recht op €10,62 extra daar het maximaal aan te vragen bedrag vanaf 01/06/2017 op €1190,27 ligt.

Daarna wordt er gecontroleerd of de aangevraagde toelage (dit kan het volledige bedrag zijn of een lager bedrag) in overeenstemming is met het aantal gepresteerde dagen in de te controleren prestatie maand. Zo worden de maanden opgedeeld naargelang het aantal kalenderdagen dat deze bevatten. Van dit totaal aantal dagen kunnen vervolgens bepaalde dagen in mindering worden gebracht. Dit heeft tot gevolg dat VDAB geen toelage toekent voor onbezoldigde dagen, dagen van ongewettigde afwezigheid, onbetaald verlof... Bijkomend houden we rekening met de dag waarop de tewerkstelling begint, de voorgaande dagen worden uiteraard ook niet betoelaagd.

*Voorbeeld: Persoon X start op 08/03/2017, daarnaast is hij in deze maand ook nog eens 3 dagen ongewettigd afwezig. Het brutoloon van persoon X voor de maand maart bedraagt €1400. Voor deze maand heeft het OCMW het recht om volgende toelage aan te vragen: $(€1156,53/31*21)$ €783,46³; want de eerste 7 dagen worden niet betoelaagd evenals de 3 dagen van ongewettigde afwezigheid.*

Voor de dossiers waarin sprake is van een halftijds tewerkstelling, kan het OCMW maximaal €500 aanvragen. In dergelijke dossiers past VDAB geen omrekening toe. OCMW's hebben het recht de €500 aan te vragen, op voorwaarde dat het loon van de art. 60 bij een halftijdse tewerkstelling boven deze €500 ligt. Is dit niet het geval, dan moet het OCMW rekening houden met het lagere loon bij de aanvraag van de toelage.

Voorbeeld: Persoon X zijn halftijdse tewerkstelling start op 01/08/2017 en loopt af op 31/08/2017. Het brutoloon bedraagt €350. Het OCMW kan voor deze persoon maximaal €350 toelage aanvragen.

³ Het bedrag van de toelage blijft ook onder het brutoloon van de art. 60'er, wat eveneens een vereiste is.

2.4. Controle van de verhoogde loontoelage (SEC)

Er kan een verhoogde staatstoelage toegekend worden als een OCMW een rechthebbende in dienst neemt met toepassing van artikel 60§7 van de organieke wet van 8 juli 1976 en het die werknemer ter beschikking stelt aan een sociaal-economie-initiatief⁴. Een bijkomende voorwaarde om recht te hebben op de verhoogde staatstoelage is dat het OCMW een budget toegewezen krijgt vanuit de Vlaamse Overheid.

Daar waar in het oude systeem de toelage (voor een voltijdse tewerkstelling) werd verhoogd tot het bedrag van het brutoloon van de werknemer, met een maximum van €18592,00 (niet-geïndexeerd) per jaar, wordt in het nieuwe systeem de toelage verhoogd tot het bedrag van het brutoloon van de werknemer, zonder dat de toelage het GGMMI kan overschrijden.

Opmerking: In de nieuwe regeling kan het OCMW slechts voor maximum 12 maanden tewerkstelling art. 60§7 aanspraak maken op deze verhoogde staatstoelage (voor de contracten onder de oude regeling is er geen maximumduur opgelegd).

Als de werknemer niet voltijds is tewerkgesteld, wordt de verhoogde toelage teruggebracht tot een bedrag in verhouding tot de contractueel wekelijks bepaalde arbeidsduur in de halftijdse betrekking. De verhoogde toelage voor een halftijdse tewerkstelling wordt in dit geval beperkt tot een duurtijd van 6 maanden.

De eigenlijke controle van de loontoelage kan opgedeeld worden in 2 fasen:

Ten eerste zal de inspectiedienst van VDAB bij de aanvraag van een verhoogde loontoelage in kader van een terbeschikkingstelling in een sociaal-economie-initiatief nagaan of aan de voorwaarden, van toepassing voor de toekenning van de verhoogde loontoelage, opgesomd in de omzendbrief 2017/2 van 8 juni 2017 betreffende de verhoogde staatstoelage werd voldaan.

Ten tweede zal de controle op de verhoogde toelage art. 60§7 gebeuren op basis van het totale brutoloon, inclusief eindejaarspremie en vakantiegelden. Bij deze controle wordt het gehele traject van de tewerkstelling in beschouwing genomen en worden de prestatie maanden dus niet afzonderlijk gecontroleerd, zoals dit wel het geval is bij de gewone toelage.

⁴ Art. 28 Decreet betreffende de tijdelijke werkervaring, het regelen van stages en diverse bepalingen in het kader van de zesde staatshervorming

Voorbeeld (art. 60 stapt in in het oude systeem): De tewerkstelling, in een sociaal-economie-initiatief, van persoon Y vangt aan op 01/12/2016 en stopt op 31/12/2017.⁵ Het brutoloon van deze persoon bedraagt €2000. Het OCMW kan voor de maand december 2016 €2044,35 aanvragen. Voor januari tot en met december 2017 kan het OCMW €2085,23 aanvragen. Hierbij is het de bedoeling dat het OCMW de eindejaarspremie en het vakantiegeld gaat verdelen over de hele periode van tewerkstelling. Vervolgens zal, afhankelijk van de hoogte van de eindejaarspremie en het vakantiegeld, VDAB moeten beslissen of er op het aangevraagde bedrag al dan niet een inhouding moet gebeuren. (Vermits het brutoloon van persoon Y al €2000 bedraagt, is de kans klein dat er in dergelijk geval nog een inhouding zal gebeuren.)

Stel dat persoon Y zijn tewerkstelling aanvangt op 01/01/2017, dan valt hij in het nieuwe systeem en is de beperking van 12 maanden wel van toepassing. VDAB stelt in dergelijke situaties 12 maanden gelijk aan 365 kalenderdagen. Concreet wil dit zeggen dat het OCMW dus maximaal 365 kalenderdagen de verhoogde toelage kan aanvragen. Hierna een voorbeeld ter verduidelijking.

Voorbeeld (art. 60 stapt in in het nieuwe systeem): De tewerkstelling, in een sociaal-economie-initiatief, van persoon Y vangt aan op 16/01/2017 en stopt op 15/01/2018. Hoewel deze tewerkstelling over 13 maanden loopt, omvat de periode slechts 365 dagen. In dit voorbeeld kan het OCMW voor de gehele periode van tewerkstelling de verhoogde toelage aanvragen.

Bij vragen kan u contact opnemen met fin.controle+twe@vdab.be

⁵ Het is duidelijk dat persoon Y nog in het oude systeem valt, waardoor het OCMW voor de gehele tewerkstelling de verhoogde toelage kan aanvragen (de beperking van 12 maanden is hier niet van toepassing).