

**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°, 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°, 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°, 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 van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, betreffende de mentors (B.S. 16.02.2010)

(14) Koninklijk besluit van 24 januari 2013 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. 04.02.2013)

(15) Koninklijk besluit van 11 februari 2013 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. 11.03.2013)

Versie van kracht sinds **1 januari 2013**.

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. _ 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 :

$$\mu' = Z/13 \times U$$

μ' wordt tot op de tweede decimaal na de komma afgerond, waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond.

h) μ' (glob) = de som van alle tewerkstellingen van een werknemer bij een en dezelfde werkgever tijdens een kwartaal.

i) [β] = de vaste multiplicatiefactor bedoeld in artikelen 332 en 337 van de programmawet van 24 december 2002.

Als μ (glob) groter is dan of gelijk aan 0,80 dan is β gelijk aan $1/\mu$ (glob).

Voor de structurele vermindering zoals bedoeld in Titel II van dit besluit geldt het volgende :

- als μ (glob) kleiner is dan 0,55 dan is β gelijk aan 1,18;
- als μ (glob) groter is dan of gelijk aan 0,55 en kleiner dan 0,80 dan is β gelijk aan $1,18 + ((\mu(\text{glob}) - 0,55) * 0,28)$.

Voor de doelgroepvermindering zoals bedoeld in Titel III van dit besluit geldt het volgende :

- als μ (glob) kleiner is dan 0,55 dan is β gelijk aan 1;
- als μ (glob) groter is dan of gelijk aan 0,55 en kleiner dan 0,80 dan is β gelijk aan $1 + (\mu(\text{glob}) - 0,55)$.

Indien μ '(glob) kleiner is dan 0,275, dan wordt β van elke tewerkstelling beschouwd als zijnde gelijk aan nul zowel voor de structurele vermindering als voor de doelgroepvermindering, behalve :

- voor 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, voor de voltijdse tewerkstellingen;
- vanaf 1 april 2004, voor 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;

[- voor wat de structurele vermindering betreft, vanaf 1 april 2007, voor de tewerkstellingen van een werknemer bij een werkgever die onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf ressorteren; (8)]

- Vanaf 1 januari 2014 voor de tewerkstellingen van een werknemer zoals bedoeld in de artikelen 353bis/9 en 353bis/10 van de programmawet van 24 december 2002;

- Vanaf 1 januari 2014 voor de tewerkstellingen van een werknemer zoals bedoeld in artikel 353bis/13 van de programmawet van 24 december 2002;

- Vanaf 1 januari 2014 voor de tewerkstellingen van een werknemer zoals bedoeld in artikel 353bis/14 van de programmawet van 24 december 2002.

β wordt nooit afgerond.(14)]

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 vroegere 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 = 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, G7, G8, G9, G10, G11 of G12 zoals bepaald in afdeling 3 van hoofdstuk 7 van titel IV van de wet van 24 december 2002. (14)]

(...)

i) [Pg = de uiteindelijk toegestane doelgroepvermindering, per kwartaal, afhankelijk van de prestatiebreuk 'mu' van de tewerkstelling. Pg mag nooit groter zijn dan G. (14)]

(...) (1)]

(...)

TITEL III. - De doelgroepvermindering

HOOFDSTUK I. - Algemene bepalingen

Art. 4 - [Het bedrag van de doelgroepvermindering wordt als volgt berekend :

$P_g = G * \mu * \beta$.

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

[HOOFDSTUK Vbis. - Mentors

Art. 20/1. - [Onder de voorwaarden van dit hoofdstuk kan een doelgroepvermindering voor mentors toegekend worden in de vorm van een forfaitair bedrag G9. (14)]

Onder 'de opvolging verzekeren van stages' en het 'instaan voor opleiding' wordt verstaan de begeleiding [... (15)] door een mentor van [... (15)] personen die behoren tot de doelgroepen, bepaald in artikel 347bis, eerste lid, van de wet van 24 december 2002. (12)]

[De toepassing van artikel 347bis van de programmawet (I) van 24 december 2002 en van dit hoofdstuk wordt uitgebreid tot de werkzoekenden die een instapstage doorlopen zoals bedoeld in artikel 36quater van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering. (14)]

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 [of door het bevoegd sectorfonds (15)] werd ingericht of erkend, dat aantoonde 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 aantoonde dat hij geslaagd is in een beoordeling ter validatie van zijn competenties als mentor.

[Voor de toepassing van het eerste lid, 2°, eerste gedachtestreepje, wordt onder "mentoropleiding" verstaan, elke opleiding die tegelijk aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° als doel hebben aan werknemers vaardigheden bij te brengen op het vlak van begeleiding, coaching en opleiding van personen die op de werkvloer een opleiding krijgen;

2° technieken aanleren om

- een opleidingsplan op te stellen,
- instructies te geven,
- afdoende te communiceren,
- vorderingen op te volgen,
- feedback te geven,
- bij te sturen,
- te evalueren;

3° verstrekt worden door of op initiatief van en onder de verantwoordelijkheid van instanties, ingericht of erkend door de autoriteiten, bevoegd inzake opleiding. (15)]

Art. 20/3. - § 1. 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.

§ 2. Voor de in § 1 bedoelde personen voor wie tijdens hun stage of opleiding bij de werkgever geen aangifte vereist is, noch overeenkomstig artikel 21 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, noch overeenkomstig het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, kan de in § 1 bedoelde verbintenis 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 3° 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, op straffe van nietigheid, gedateerd en ondertekend, uiterlijk op de laatste dag van het eerste kwartaal van haar geldigheidsperiode, 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 verbonden was door een of meer overeenkomsten zoals bedoeld in dit lid : 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 de in artikel 20/1 bedoelde doelgroepvermindering, ter bevestiging dat de werkgever zijn verbintenis(sen), vervat in die overeenkomst(en), effectief is nagekomen.

Wanneer de werkgever na afloop van de laatst lopende overeenkomst die hij sloot in toepassing van het eerste lid, geen nieuwe overeenkomst sluit waarvan de geldigheidsperiode onmiddellijk aansluit op die van de afgelopen overeenkomst, bezorgt hij uit eigen beweging aan de in artikel 20/4 bedoelde directie een verklaring zoals bedoeld in het eerste lid, 7°, uiterlijk op de laatste dag van het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de einddatum van de laatst afgelopen overeenkomst gelegen is.

Alle in artikel 20/1 bedoelde doelgroepverminderingen, waarvoor een in het eerste lid bedoelde overeenkomst gesloten wordt, worden geweigerd voor de kwartalen waarop die overeenkomst betrekking heeft indien

- hetzij de verklaring, bedoeld in het eerste lid, 7°, ontbreekt;
- hetzij de verklaring, bedoeld in het tweede lid, niet binnen de in het tweede lid bepaalde termijn aan de in artikel 20/4 bedoelde directie bezorgd wordt;
- hetzij uit deze verklaring blijkt dat de werkgever zijn verbintenis(sen), vervat in die overeenkomst, niet of niet volledig is nagekomen.

§ 3. Voor de in § 1 bedoelde personen voor wie op grond van hun stage of opleiding bij de werkgever een aangifte vereist is, hetzij overeenkomstig artikel 21 van voornoemde wet van 27 juni 1969, hetzij overeenkomstig voornoemd koninklijk besluit van 5 november 2002, wordt de in § 1 bedoelde verbintenis vastgesteld aan de hand van die aangifte, meer bepaald de datum van indiensttreding en de datum van uitdiensttreding die daarbij meegedeeld worden.

§ 4. Wanneer de werkgever een overeenkomst sluit overeenkomstig § 2, eerste lid, dan wordt het in artikel 20/1 bedoeld voordeel enkel toegekend in de kwartalen die vallen binnen de geldigheidsduur van die overeenkomst.

Wanneer de werkgever een aangifte doet overeenkomstig § 3, dan wordt het in artikel 20/1 bedoeld voordeel enkel toegekend vanaf het kwartaal waarin de aangegeven begindatum van de stage of opleiding valt tot en met het kwartaal waarin de aangegeven einddatum van de stage of opleiding valt.

§ 5. Wanneer de werkgever een overeenkomst sluit overeenkomstig § 2, eerste lid, dan wordt de toepassing van de in artikel 20/1 bedoelde doelgroepvermindering beperkt tot het aantal mentors dat gelijk is aan het laagste resultaat van de volgende berekeningen :

- een vijfde van het aantal jongeren of leerkrachten, bedoeld in § 2, eerste lid, 4°. De afronding van deze deling gebeurt naar de hogere eenheid;
- het aantal uren, bedoeld in § 2, eerste lid, 4°, gedeeld door 400. De afronding van deze deling gebeurt naar de lagere eenheid. Indien de overeenkomst, gesloten overeenkomstig § 2, eerste lid, een kortere duurtijd heeft dan één jaar, dan is de noemer van deze deling gelijk aan 100 maal het aantal kwartalen binnen de duurtijd van de overeenkomst.

Wanneer de werkgever een aangifte doet overeenkomstig § 3, dan wordt de toepassing van de in artikel 20/1 bedoelde doelgroepvermindering in een bepaald kwartaal beperkt tot een aantal mentors dat gelijk is aan een vijfde van het aantal in § 1 bedoelde personen waarvan de stage of opleiding blijkt de aangifte begint, loopt of eindigt in dat kwartaal. De afronding van deze deling gebeurt naar de hogere eenheid.

De berekeningen, bedoeld in het eerste en tweede lid, worden steeds van elkaar gescheiden gemaakt, waarna de aparte resultaten ervan desgevallend samengeteld worden. Vervolgens wordt de toepassing van de doelgroepvermindering beperkt tot een aantal mentors dat gelijk is aan één vijfde van de som van het aantal jongeren of leerkrachten, bedoeld in § 2, eerste lid, 4°, en het aantal in § 1 bedoelde personen waarvan de stage of opleiding blijkt de aangifte begint, loopt of eindigt in het kwartaal. De afronding van deze deling gebeurt naar de hogere eenheid. (15)]

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 lijst van de mentors die hij tewerkstelt;

2° voor elke mentor : het bewijs van de minimaal vereiste praktijkervaring, bepaald in artikel 20/2, eerste lid, 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;

3° voor elke mentor : een kopie van een van de getuigschriften zoals bedoeld in artikel 20/2, eerste lid, 2°;

4° indien de werkgever een overeenkomst sloot overeenkomstig artikel 20/3, § 2, eerste lid : een kopie van deze overeenkomst.

De in het eerste lid bedoelde gegevens of stukken die nodig zijn om te kunnen vaststellen dat voor de toepassing van een doelgroepvermindering voor een mentor in een bepaald kwartaal voldaan is aan de bepalingen van artikel 20/3, §§ 4 en 5, moeten bij de bevoegde directie toekomen, uiterlijk op de laatste dag van het kwartaal dat volgt op dat bepaald kwartaal.

Wordt de in het vorig lid bedoelde termijn overschreden, dan wordt de in het vorig lid bedoelde doelgroepvermindering slechts toegekend vanaf het kwartaal waarin de daartoe vereiste, in het eerste lid bedoelde gegevens en stukken bij de bevoegde directie toekomen, onverminderd artikel 20/3, § 4.

Onder "bevoegde directie" wordt verstaan de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De bevoegde directie maakt de noodzakelijke gegevens over aan de instelling belast met de inning en de invordering van de socialezekerheidsbijdragen.(15)]

(...)

NOTA: ingevolge de 6^{de} staatshervorming is het Departement Werk & Sociale Economie bevoegd voor deze maatregel voor Vlaanderen.