



© MARCO MERTENS

ZEER STERKE LASTENVERMINDERING VOOR DE EERSTE AANWERVING

Sinds 1 januari vallen voor de eerste werknemer alle basisbijdragen voor de sociale zekerheid weg. Voor alle andere werknemers komt er een reële daling van de loonkosten.

SOCIALE ZAKEN

Chris Botterman, hoofd Sociale Zaken Boerenbond

Sociale lasten dalen voor alle werknemers

De ministerraad heeft in de tweede helft van 2015 de zogenaamde taxshift goedgekeurd. Door de uitvoering van deze beslissing komt er in de komende jaren een gevoelige vermindering van de sociale bijdragen die werkgevers elk kwartaal aan de RSZ moeten betalen. Reeds vanaf 1 april 2016 wordt het basistarief van de sociale bijdragen verminderd van 32,40% naar 30%. Vanaf 1 januari 2018 zullen de basisbijdragen voor de sociale zekerheid maximaal nog 25% bedragen. Voor de lonen lager dan 3000 euro bruto per maand is dit nog een stuk minder. Tijdens deze herschikking van de te betalen sociale bijdragen wordt ook de berekening van wat een werkgever aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verschuldigd is, drastisch vereenvoudigd. Er wordt komaf gemaakt met aan de ene kant vrij hoge theoretische sociale bijdragen én aan de andere kant heel wat bijdrageverminderingen die men kan toepassen. Vanaf 1 januari 2018 worden de structurele RSZ-vermindering

(toch goed voor 462,50 euro vermindering per kwartaal en per werknemer) en de lagelooncomponent (in onze sectoren toch ook goed voor ± 150 euro per kwartaal en per werknemer) afgeschaft. In de plaats wordt het RSZ-tarief zelf sterk verminderd. Dit alles houdt dus in dat de loonkosten in de komende jaren merkbaar zullen verminderen. Hierbij komt ook nog het gegeven dat het indexeringsmechanisme wordt stilgelegd tot er een volume van 2% aan indexering van de brutolonen bereikt wordt. Op 1 januari 2016 hebben we wel nog een indexaanpassing van 0,47% moeten toepassen, maar ook in de land- en tuinbouw wordt de indexformule bevroren a rato van 2%. Wij zullen in de komende weken terugkomen op de impact van de lastenvermindering voor alle tewerkgestelde werknemers. Daarbij zullen we werken aan de hand van concrete voorbeelden zodat elke werkgever de reële impact kan inschatten voor zijn eigen onderneming. We kunnen stellen dat er een effectieve daling zal komen van de loonkosten in alle ondernemingen.

Sterkere lastendaling voor de eerste aanwerving

In het verleden hebben voorgaande regeringen reeds de beslissing genomen om de aanwerving van een eerste

vaste werknemer gedurende een bepaalde periode een stuk goedkoper te maken. De overstap van actief zijn als zelfstandige zonder personeel naar 'werkgever worden' is vaak groter dan men zou denken. Hierdoor zijn er sinds enige tijd tijdelijke verminderingen van de als werkgever te betalen sociale bijdragen voorzien. In de loop van de laatste jaren is deze maatregel zelfs uitgebreid naar een tijdelijke RSZ-vermindering voor de eerste vijf werknemers die in een onderneming in dienst worden genomen. In uitvoering van het zogenaamde taxshiftakkoord dat in 2015 is goedgekeurd, zijn er twee belangrijke aanpassingen aan dit bestaande systeem aangebracht:

1. Voor de eerste werknemer: totale vrijstelling van de basisbijdragen RSZ

Een werkgever die in de periode vanaf 1 januari 2016 tot eind 2020 een eerste vaste werknemer aanwerft zal voor deze eerste aanwerving, en dit voor de volledige duur van de tewerkstelling (die dus veel langer kan duren dan de periode tot 2020!), een volledige vrijstelling genieten van de basisbijdragen inzake de sociale ze-

kerheid. Het feit dat men daarvoor reeds seizoen- of gelegenhedswerknemers tewerkgesteld zou hebben, verhindert niet dat men in aanmerking komt voor de toepassing van deze maatregel. Het doel van deze maatregel bestaat erin om zo veel mogelijk zelfstandigen ertoe aan te zetten om de eerste stap te durven nemen om een eerste vaste werknemer in dienst te nemen.

Wanneer wij het hierboven hebben over een volledige vrijstelling van de basisbijdragen voor de RSZ, dan betekent dit niet dat alle socialezekerheidsbijdragen wegval- len! Het gaat immers alleen over de basisbijdragen waarvoor de vrijstelling geldt. Daarnaast is het zo dat de trimestriële bijdrage voor de financiering van het vakantiegeld voor arbeiders (per kwartaal 5,65% vanaf het eerste kwartaal van 2016) en ook de eenmalige jaarlijkse bijdrage van 10,27% op de volledige loonmassa van het voorafgaande jaar toch nog verschuldigd blijven. In de land- en tuinbouwsector zal daarnaast ook de bijdrage die bestemd is voor het Sociaal en Waarborgfonds (12,40% in de tuinbouw en 10,45% in de landbouw) blijven bestaan. Het behoud van deze bijdragen heeft enerzijds te maken met het feit dat voor arbeiders het vakantiegeld (vier weken enkelvoudig vakantiegeld en vier weken waarvoor een dubbel vakantiegeld wordt voorzien) niet door de werkgever zelf wordt uitbetaald maar door de Rijdsdienst voor Jaarlijkse Vakantie of door een vakantiefonds. In de land- en tuinbouwsector wordt het vakantiegeld uitbetaald door het Vakantiefonds voor de Voeding. Wanneer een arbeider vakantie neemt, hoeft de werkgever dus zelf niets meer te betalen. Hij heeft via de RSZ-bijdragen het vakantiegeld voorgefinancierd. De bijdrage voor het sociaal fonds van de sector blijft behouden omdat deze Fondsen voor Bestaanszekerheid bijvoorbeeld in de plaats van de werkgever in december de eindejaarspremie uitbetalen; er is de terugbetaling van de volledige loonkost wanneer een vorming wordt

gevolgd; er is de solidarisering van de kosten bij brugpensionen, outplacement ...

We kunnen dus stellen dat er nog een RSZ-bijdrage overblijft van ± 28,32%. Daarnaast is er wel een vermindering van ongeveer 32,40% aan RSZ-bijdragen (dit is het percentage van de basisbijdragen waarvoor een vrijstelling geldt). We geven verder enkele voorbeelden.

2. Voor de tweede tot en met de zesde aanwerving: tijdelijke RSZ-kortingen

Zoals hierboven aangehaald waren er ook al RSZ-verminderingen van toepassing die betrekking hadden op de aanwerving van een eerste, tweede, derde, vierde en vijfde werknemer. Deze verminderingen waren niet onbelangrijk, maar zij waren beperkt in de tijd. Door de beslissing om een zeer sterke RSZ-vermindering voor een onbepaalde duur toe te kennen voor de aanwerving van een eerste vaste werknemer worden de hierboven geciteerde verminderingen voor de eerste tot en met de vijfde werknemer verschoven naar de tweede tot en met de zesde aanwerving. Op die manier wordt ook het aantal werknemers waarvoor een RSZ-korting kan worden verkregen uitgebreid naar de eerste zes werknemers van een onderneming.

Aanwervingen die gebeurden in 2015 worden niet vergeten

De regeringsbeslissing heeft ook aandacht besteed aan de werkgevers die in de loop van 2015 overgingen tot de aanwerving van een eerste werknemer. Deze werkgevers worden niet vergeten. Alle aanwervingen, van de eerste tot en met de vijfde, die gebeurd zijn vanaf 1 janu-

ari 2015 zullen ook in aanmerking komen voor de vermindering van de sociale bijdragen die van toepassing zijn vanaf 2016, maar dan voor het aantal kwartalen van vermindering waarop zij nog recht hebben in het regime dat van toepassing was in 2015. Dit betekent dat deze werkgevers ook voor de sinds 2016 verhoogde verminderingen van sociale bijdragen in aanmerking komen, maar dan beperkt tot de initiële periode van RSZ-vermindering.

Concreet voorbeeld. Wanneer een eerste werknemer zou aangeworven zijn vanaf 1 januari 2015, zou de werkgever in aanmerking komen voor een RSZ-vermindering gedurende 13 kwartalen: 5 kwartalen aan 1550 euro/kwartaal; nadien 4 kwartalen aan 1050 euro/kwartaal en nadien 4 kwartalen aan 450 euro/kwartaal. Op 1 januari 2016 heeft deze werkgever reeds gedurende vier kwartalen van het voordeel van de vermindering van sociale bijdragen genoten. Er blijven dus nog negen kwartalen over. Vanaf het eerste kwartaal van 2016 mag de werkgever het nieuwe voordeel, het zogenaamde nultarief wat de basisbijdragen betreft, toepassen voor de resterende 9 kwartalen.

Over welke RSZ-verminderingen gaat het concreet?

We geven in tabel 1 de vergelijking tussen de RSZ-verminderingen en de periode gedurende waarin die kon worden genoten in 2015 enerzijds en daarna de regels die vanaf 2016 van toepassing zijn.

Wij vermelden ze allebei omdat dit mogelijk belangrijk kan zijn voor de werkgevers die nog bijkomende vaste werknemers in dienst hebben genomen in 2015 en die de combinatie kunnen maken tussen de twee (2015-2016) zoals aangegeven in het voorbeeld hierboven.

Concrete voorbeelden

Om de impact van de vermindering van de sociale bijdragen bij de aanwerving van een eerste vaste werknemer goed te kunnen inschatten, geven we hierna enkele voorbeelden. Men moet zich hierbij goed realiseren dat alle basisbijdragen voor de RSZ wegvallen: dit wil zeggen 32,40%. Alleen de sociale bijdrage voor jaarlijkse vakantie (elk kwartaal 5,65%) en eenmalig per jaar 10,27% en de bijdrage voor het Sociaal Fonds Tuinbouw (12,40%) of het Sociaal Fonds Landbouw (10,45%) zijn nog verschuldigd. Dit betekent in totaal een bijdrage van de 28,32% in de tuinbouw en 26,37% in de landbouw. Hierbij moeten volledigheidshalve ook nog de premie voor de polis arbeidsongevallen en burgerlijke aansprakelijkheid bijgevoegd worden, alsook de premie voor de externe dienst voor preventie en bescherming, maar in totaal zullen de loonkosten beperkt blijven tot 30 à 32%. We vertrekken in onze voorbeelden (tabel 2) van een bruto uurloon van 10,05 euro (links) en 12 euro (rechts).

Uit deze voorbeelden blijkt dat wanneer men vertrekt van een brutoloon van 10,05 euro, de totale kost (loon + sociale bijdragen) beperkt is tot 13,62 euro per uur. Wanneer men een brutoloon van 12 euro voorziet, is de loonkost 15,56 euro per uur.

Wanneer men de aanwerving van een eerste werknemer doet in de periode vanaf 1 januari 2016 tot einde van 2020, blijft deze RSZ vermindering behouden voor de volledige duur van de tewerkstelling. Het is zelfs zo dat de vermindering ook geldt voor vervangers van deze eerste werknemer. De RSZ-vermindering is dus niet gekoppeld aan de identiteit van de werknemer.

Conclusie

Land- of tuinbouwers die er soms aan getwijfeld hebben of ze al dan niet een vaste werknemer zouden aanwerven, hebben nu een unieke kans om daartoe over te gaan in de komende periode aangezien er een levenslange vrijstelling komt van de basisbijdragen voor de RSZ. Wij geven het advies om, wanneer je concreet overweegt om eerste vaste werknemer aan te werven, toch ook nog een concrete loonkostberekening te vragen bij je sociaal secretariaat. Acerta kan je hierbij zeker helpen. ■

Tabel 1. RSZ-verminderingen bedragen in 2015 en 2016

Bedragen in 2015			
Aanwerving werknemer	5 kwartalen	4 volgende kwartalen	4 volgende kwartalen
Eerste werknemer	1.550 euro/kwartaal	1.050 euro/kwartaal	450 euro/kwartaal
Tweede werknemer	1.050 euro/kwartaal	450 euro/kwartaal	450 euro/kwartaal
Derde werknemer	1.050 euro/kwartaal	450 euro/kwartaal	0 euro
Vierde werknemer	1.000 euro/kwartaal	400 euro/kwartaal	0 euro
Vijfde werknemer	1.000 euro/kwartaal	400 euro/kwartaal	0 euro
Bedragen in 2016			
Eerste werknemer	0 euro	0 euro	0 euro
Tweede werknemer	1.550 euro/kwartaal	1.050 euro/kwartaal	450 euro/kwartaal
Derde werknemer	1.050 euro/kwartaal	450 euro/kwartaal	450 euro/kwartaal
Vierde werknemer	1.050 euro/kwartaal	450 euro/kwartaal	0 euro
Vijfde werknemer	1.000 euro/kwartaal	400 euro/kwartaal	0 euro
Zesde werknemer	1.000 euro/kwartaal	400 euro/kwartaal	0 euro

Tabel 2. Loonkostenberekening

Bruto uurloon (euro/uur)	10,05	12,00
Aantal uren/week +weken/jaar	x 38 x 48	x 38 x 48
Loon onderworpen aan RSZ x 1,08	20.684,16	23.639,04
RSZ-bijdragen 38,05%	7.913,76	9.044,30
Vakantiebijdrage 10,27%	2.124,26	2.427,73
Bijdrage WSF Tuinbouw 12,40%	2.564,84	2.931,24
Totaal theoretische RSZ	12.602,86	14.403,27
Structurele RSZ-vermindering	2.350,97	1.907,74
0-tarief basis-RSZ (beperkt tot 32,40%)	4.350,69	5.751,13
Totale RSZ-vermindering	6.701,67	7.659,05
Resterende te betalen RSZ	5.901,19	6.744,22
Fiscale vermindering: 1,12% op loon	214,50	245,15
Totale jaarkosten	24.838,69	28.387,07
Totale loonkosten/uur (euro)	13,62	15,56
Netto voor de werknemer		
Maandloon: uurloon x 38 x 13/3	1729,00	1976,00
RSZ-werknemer	- 82,03	175,40
BV - alleenstaande zonder kinderen	- 257,04	- 344,42
Netto per maand	1359,36	1443,84
Netto per uur	8,25	8,76