

Eerste aanwerving : nul tarief sociale bijdragen !

Het feit dat men reeds seizoenwerknemers tewerk stelde, heeft geen impact !

Situering

Voor de aanwerving van een eerste vaste werknemer vallen alle basisbijdragen voor de sociale zekerheid weg. Wij komen hierop in deze bijdrage nog even terug omdat deze maatregel nog onvoldoende gekend is. Het gaat over een zeer belangrijke en nooit geziene vermindering van de loonkosten . Het is misschien belangrijk voor heel wat bedrijven in de land- en tuinbouwsector om dit artikel en ook vooral de voorbeelden goed door te nemen. Ik ben ervan overtuigd dat velen verrast zullen zijn door de impact van deze maatregel .Ik wil er tenslotte nog even op wijzen dat er ook voor alle andere werknemers er een reële daling van de loonkosten is doorgevoerd vanaf 1 april 2016, maar daar gaan wij nu niet op in .Tenslotte kunnen we melden dat het Koninklijk Besluit dat de keuzemogelijkheid inzake dimona tussen de studentenregeling en de seizoenarbeid hersteld, gepubliceerd is . We blijven daar ook even bin stilstaan.

Lastenvermindering voor een eerste aanwerving In de voorgaande jaren zijn er reeds beslissingen 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. Om hieraan tegemoet te komen, 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 taxshift - akkoord dat vorig jaar is goedgekeurd, zijn er nu twee belangrijke aanpassingen aan dit bestaande systeem aangebracht.

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 in dienst neemt, 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 zekerheid. 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 hebben over een volledige vrijstelling van de basisbijdragen voor de RSZ, dan betekent dit evenwel niet dat alle sociale zekerheidsbijdragen wegvallen! Het gaat immers alleen om 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) én 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 dubbel vakantiegeld wordt voorzien) niet door de werkgever zelf wordt uitbetaald maar door de Rijksdienst 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 zelf dus 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 brugpensioen, outplacement ...

We kunnen dus stellen dat er nog een RSZ-bijdrage overblijft van $\pm 28,32\%$. 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 verderop enkele voorbeelden.

Voor de tweede tot en met de zesde aanwerving: tijdelijke RSZ-kortingen. Zoals hierboven reeds vermeld, waren er in het verleden 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 grote 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.

Ook aanwervingen van 2015 komen in aanmerking

De regering heeft bij haar beslissing ook aandacht besteed aan de werkgevers die in de loop van 2015 een eerste vaste werknemer in dienst hebben genomen. Deze werkgevers worden ook niet vergeten. Alle aanwervingen, van de eerste tot en met de vijfde werknemer, die gebeurd zijn vanaf 1 januari 2015 zullen ook in aanmerking komen voor de verhoogde vermindering van de sociale bijdragen die van toepassing zijn vanaf 2016, maar slechts 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 aangeworven zou zijn vanaf 1 januari 2015, zou deze 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 dan nog 4 kwartalen aan 450 euro/kwartaal. Op 1 januari 2016 heeft deze werkgever reeds gedurende vier kwartalen genoten van het voordeel van de vermindering van sociale bijdragen. Er blijven dus nog negen kwartalen over. Vanaf het eerste kwartaal van 2016 mag de werkgever het nieuwe voordeel, het zogenaamde nultarief voor wat de basisbijdragen betreft, toepassen voor de resterende 9 kwartalen.*

Wat zijn de RSZ-verminderingen ? We geven in tabel 1 de vergelijking tussen de RSZ-verminderingen en de periode waarin die kon worden genoten voor aanwervingen in 2015 enerzijds en daarna de regels die sinds 2016 van toepassing zijn.

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

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

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 enkele voorbeelden. Men moet zich hierbij goed realiseren dat alle basisbijdragen voor de RSZ wegvallen. Dit wil zeggen 32,40%! Dat is dus een zeer grote RSZ-vermindering. 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 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 worden bijgevoegd, alsook de premie voor de externe dienst voor preventie en bescherming, maar in totaal zullen de loonkosten beperkt blijven tot 30 à 32% bovenop het brutoloon.

We vertrekken in onze voorbeelden (tabel 2) van een bruto uurloon van 10,05 euro (links) en 12 euro (rechts).

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

Tabel 3: netto loon voor de werknemer

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

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, bedragen de loonkosten 15,56 euro per uur.

Wanneer men de aanwerving van een eerste werknemer doet in de periode vanaf 1 januari 2016 tot eind 2020, blijft deze RSZ vermindering behouden voor de volledige duur van de tewerkstelling. Het is zelfs zo dat de vermindering van de sociale bijdragen ook geldt voor vervangers van deze eerste werknemer. De RSZ-vermindering is dus niet gekoppeld aan de identiteit van de werknemer. Wanneer een werkgever later eventueel een tweede of een derde werknemer in dienst zou nemen, kan er elk kwartaal gekozen worden wie men als eerste werknemer wil laten gelden. Men kan dus die grote RSZ-vermindering laten toepassen voor de duurste werknemer.

Slotbeschouwing Land- of tuinbouwers die er soms aan getwijfeld hebben of ze al dan niet een vaste werknemer zouden aanwerven, hebben daar nu een unieke kans toe 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.

Vanaf 1 juli : keuzemogelijkheid inzake dimona hersteld !!

Vorige week is in het Belgisch Staatsblad het Koninklijk Besluit gepubliceerd in toepassing waarvan de werkgevers in de land – en tuinbouwsector de keuzemogelijkheid hebben om, wanneer er zich een jongere aanbiedt om te werken , een aangifte in dimona te doen in de seizoenregeling dan wel te opteren voor een aangifte met een klassieke studentenovereenkomst . Het is dus , zoals wij reeds vroeger hebben aangekondigd , niet meer noodzakelijk om eerst de 50 dagen tewerkstelling in de studentenregeling uit te putten alvorens men iemand kan aangeven in de seizoenregeling . Wij zijn blij dat uiteindelijk nu het Besluit gepubliceerd is . Daarmee is er ook voor de werkgevers in de land- en tuinbouw rechtszekerheid . Men kan dus zelf kiezen onder welk systeem men een jongere in dimona aan geeft !

Chris Botterman
Hoofd Sociale Zaken Boerenbond