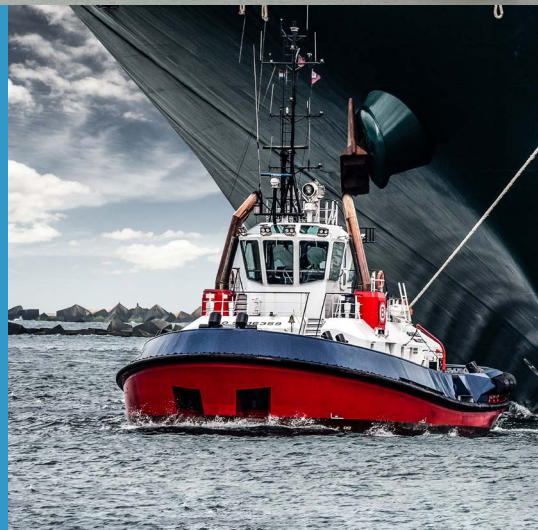




DE BINNENSCHIEPVAART TERUG OP DE KAART

maart 2024



FRB·FRI

FONDS VOOR RIJN- EN BINNENSCHIEPVAART





Binnenscheepvaart is belangrijker dan ooit. Jaar na jaar worden meer en meer goederen en ook passagiers over de binnenwateren vervoerd. Dit zal in de komende jaren ongetwijfeld omwille van de modal shift nog alleen maar verder toenemen. Zowel Vlaanderen als het Waalse Gewest zetten de promotie van de binnenscheepvaart hoog op de agenda in hun beleid.

Het binnenscheepvaartbeleid wordt dus ondersteund door **de Gewesten** (Vlaanderen, Wallonië en Brussel) dit alles naast een aantal maatregelen die tot de **Federale bevoegdheid** behoren. Dit brengt met zich mee dat de meeste steunmaatregelen in essentie bedoeld zijn voor de bedrijven die onder Belgische arbeidsvoorwaarden werken.

In heel het proces van tewerkstelling van personeel in de binnenscheepvaart speelt **het Fonds voor Rijn- en Binnenscheepvaart (FRB)** een belangrijke rol. Het FRB is het Fonds voor Bestaanszekerheid van alle ondernemingen en werknemers die ressorteren onder het paritair comité voor de binnenscheepvaart (PC nr. 139). Dit fonds wordt paritair beheerd door werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers en is er ook om alle werkgevers en werknemers in de sector te ondersteunen.

Ook vanuit het FRB zelf zijn er heel wat tussenkomsten voor zowel werkgevers als werknemers. Het spreekt uiteraard voor zich dat dit ook enkel geldt voor ondernemingen waarvan het personeel onder Belgische arbeidsvoorwaarden vaart.

Om historische redenen zijn er ook binnenscheepvaartondernemers die ervoor kozen om hun personeel niet meer onder Belgische arbeidsvoorwaarden tewerk te stellen. De te hoge loonkost, weet u wel ...

Maar is dat wel zo? In deze nota schetsen we een eerlijk en correct beeld waarbij clichés en halve waarheden worden ontkracht. Belangrijk hierbij is wel dat **alle in de nota opgesomde maatregelen gelden voor in Vlaanderen gevestigde ondernemers.**

De Federale maatregelen gelden uiteraard ook in het Franstalig landsgedeelte, maar daar zijn er andere maatregelen voor stages en naar doelgroepen zoals jongeren en ouderen.

Binnenscheepvaartondernemingen die kansen zien om verder te groeien kunnen in deze nota heel wat maatregelen vinden om hen hierbij te ondersteunen.

In de loop van de voorbije jaren heeft de Federale regering met de **“taxshift”** de verschuldigde patronale bijdragen voor de sociale zekerheid sterk verlaagd, dit ter ondersteuning van de tewerkstelling. Dit gebeurde in een aantal stappen: het basistarief verschuldigd voor de sociale zekerheid werd vanaf 2019 verlaagd van 32,40 % naar 25 % . Dat is maar liefst een daling van 7,4 % van de arbeidskosten.

Daarnaast is er **een hele resem maatregelen** waar Belgische ondernemers gebruik van kunnen maken die de arbeidskosten aanzienlijk drukken. Niet enkel bij aanwerving of opleiding, maar er zijn ook RSZ-kortingen en fiscale tegemoetkomingen.

Is het buitenland of een andere sector wel goedkoper? En wat missen ondernemers die hun personeel in andere landen of sectoren inschrijven niet allemaal? We hebben ze voor u allemaal opgesomd in deze nota, gaande van de sectorale maatregelen, tot de Federale, en de Vlaamse tussenkomsten.

We leven in een tijdperk waarin het motto is: **“denk globaal, werk lokaal”**. De ondernemers die al vele jaren volledig werken binnen het Belgisch kader plukken hiervan de vruchten. Zij die dat niet doen, worden steeds vaker door de publieke opinie met de vinger gewezen. Het belang van **maatschappelijk verantwoord en duurzaam ondernemen** stijgt. Ook het **“ethisch ondernemen”** zit in de lift. Een bedrijf moet uiteraard winst maken. Het is een uitspraak die even onaanvechtbaar is als de zwaartekracht. Bij het ‘ethisch ondernemen’ wordt de puur economische logica gekoppeld aan morele en maatschappelijke verantwoordelijkheden.

Er circuleren nogal wat definities van **“ethisch ondernemen”**, maar doorgaans bedoelt men ermee dat ondernemingen, uit eigen beweging, nog andere doelstellingen mee aan boord nemen dan winstmaximalisatie. Of ook dat bedrijven niet enkel rekening houden met de belangen van hun aandeelhouders maar ook met de belangen van hun werknemers, het milieu, de toekomstige generaties, de klanten, de leveranciers, de gemeenschap waarin ze functioneren..., kortom met de zogenaamde ‘stakeholders’. De term ‘ethisch ondernemen’ wordt meestal gereserveerd voor bedrijven die meer doen dan het gemiddelde, bedrijven dus die innoverend zijn in hun ecologisch, sociaal of moreel beleid. De logica is evident. Vermits **de maatschappij via haar inbreng** (onderwijs, stabiliteit, infrastructuur) het ondernemen mogelijk maakt, is het niet meer dan normaal dat zo’n bedrijf ook luistert naar die ‘maatschappelijke aandeelhouders’.

In deze nota, die een update is van de eerste versie, sommen we alle redenen op die voor u van belang zijn om een wijs bedrijfsbeleid te voeren.

We helpen u hierbij trouwens graag verder indien u dit wenst.

Antwerpen
1 maart 2024

We volgen steeds alle aanpassingen/evoluties op, en die vindt u steeds op www.frb-fri.be

Namens de Raad Van Bestuur

Jacques Kerkhof
Voorzitter

Thierry Van Steenberghe
Ondervoorzitter

Raf Burm
Bestuurder

Niels Knockaert
Bestuurder

Steven De Nijs
Bestuurder

Peter De Wit
Bestuurder



7	Overzicht van de maatregelen voor bestaande en «nieuwe» werkgevers
7	Doelgroepvermindering voor uw eerste drie werknemers (Federaal)
8	Systeemvaart: fiscale subsidie (Federaal)
8	Vrijstelling van doorstorting bedrijfsvoorheffing bij ploegen- en nachtarbeid of continuarbeid (Federaal)
9	Vrijstelling van doorstorting bedrijfsvoorheffing bij opleiding (Federaal)
9	Premies voor werkgevers die stageplaatsen aanbieden (Federaal - Vlaanderen)
10	Doelgroepvermindering voor jongeren (Vlaanderen)
10	Doelgroepvermindering voor oudere werknemers (Vlaanderen)
10	Fiscaal voordelige overuren (Federaal)
11	Sectorale tussenkomst bij vorming en opleiding (FRB)
11	Sectorale loonsubsidie bij aanwerving vanaf 7de tot en met 12de werknemer (FRB)
11	Sectorale aanwervingspremie voor afgestudeerden uit het binnenscheepvaartonderwijs (FRB)
13	Vergelijking met andere sectoren - wat betaalt u aan het FRB en wat krijgt u terug hiervoor?
14	Vergelijking kost sociaal fonds PC nr 200 - 139
16	Vergelijking met Luxemburg
16	Een uitgewerkt fictief voorbeeld: een binnenscheepvaartonderneming met twee schepen in de systeemvaart op basis van netto's
19	Conclusie
21	Voor wie meer wil weten: iedere maatregel in detail
21	Doelgroepvermindering voor uw eerste drie werknemers (Federaal)
23	Systeemvaart: fiscale subsidie (Federaal)
24	Vrijstelling van doorstorting bedrijfsvoorheffing bij ploegenarbeid (Federaal)
26	Vrijstelling van doorstorting bedrijfsvoorheffing bij opleiding (Federaal)
27	Premies voor werkgevers die stageplaatsen aanbieden (Federaal - Vlaanderen)
28	Doelgroepvermindering voor jongeren (Vlaanderen)
29	Doelgroepvermindering voor oudere werknemers (Vlaanderen)
31	Overuren (Federaal)
32	Sectorale tussenkomst bij vorming en opleiding (FRB)
33	Sectorale loonsubsidie bij aanwerving vanaf 7de tot en met 12de werknemer (FRB)
34	Sectorale aanwervingspremie voor afgestudeerden uit het binnenscheepvaartonderwijs (FRB)
36	Uitgewerkt voorbeeld wat dit alles voor u kan betekenen



OVERZICHT VAN DE MAATREGELEN VOOR BESTAANDE EN «NIEUWE» WERKGEVERS



DOELGROEPVERMINDERING VOOR UW EERSTE DRIE WERKNEMERS (FEDERAAL)

Via deze Federale doelgroepvermindering kunnen “nieuwe” werkgevers voor de **eerste werknemer** een **vrijstelling van de RSZ-werkgeversbijdragen** genieten, zonder enige beperking in tijd (tot een brutoloon van maximaal € 3.100 per maand sinds 1 januari 2024).

Ook voor de **volgende twee werknemers** is er een vermindering van **€ 1.550 tot € 450 per kwartaal** en dit beperkt tot maximum dertien kwartalen.

Deze maatregel voorziet bovendien ook een tussenkomst in de kosten van uw sociaal secretariaat waarvoor een doelgroepvermindering voor de eerste werknemer wordt aangevraagd.

U vindt alle details verder in deze brochure op pagina 21.

In het uitgewerkt voorbeeld, verder in deze brochure op pagina 36, van een fictief bedrijf vindt u wat deze maatregel concreet in euro's betekent.

We wijzen er u ook graag op dat u, voorafgaand aan de indienstneming, een werkzoekende kan opleiden. Deze maatregel, “**individuele beroepsopleiding in een onderneming**” (IBO) biedt tal van voordelen zowel aan werkgever als werkzoekende. Als werkgever kan u zelf iemand intern opleiden met ondersteuning van VDAB, en komt de werkzoekende na een geslaagde opleiding bij u op de loonlijst, voor bepaalde of onbepaalde duur. U betaalt tijdens de IBO wel een forfaitair bedrag aan de VDAB. De werkzoekende behoudt tijdens de opleiding zijn uitkering met een premie er bovenop.

Meer informatie over IBO vindt u op : <https://www.vlaanderen.be/individuele-beroepsopleiding-ibo-voor-werkzoekenden>

SYSTEEMVAART: FISCALE SUBSIDIE (FEDERAAL)

Specifiek en **alleen voor de binnenscheepvaartsector (PC nr. 139)** werd vanaf 1 januari 2019 de systeemvaart erkend als een specifieke vorm van ploegenarbeid met hieraan gekoppeld de gedeeltelijke vrijstelling van de doorstortingsverplichting van bedrijfsvoorheffing.

De binnenscheepvaart is immers een sector die gekenmerkt wordt door een variërende arbeidstijd. Daar komt nog bij dat een binnenschip zich internationaal verplaatst waardoor het personeel niet alleen aan boord werkt, maar ook haar woning op het schip heeft. Deze werkomstandigheden hebben ertoe geleid dat mensen in de binnenscheepvaart vragende partij waren om een systeem in het

leven te roepen waarbij een periode aan boord verbleven wordt, gevolgd door een periode waarbij men van boord afgaat en compensatie geniet voor meer gepresteerde uren tijdens de periode aan boord.

Omwille van deze specifieke werkomstandigheden die kenmerkend zijn voor de systeemvaart werd de bestaande gunstmaatregel, de gedeeltelijke vrijstelling van bedrijfsvoorheffing voor nacht- en ploegenarbeid, uitgebreid tot **de systeemvaart** sinds 1 januari 2019 (Wet van 23 maart 2019). Dit te danken aan heel wat werk verricht door **het Fonds**.

De werkgever die werknemers in dienst heeft die aan deze voorwaarden voldoen, geniet de

gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing **van 22,8 % van het belastbare loon**.

Deze maatregel is bovendien **cumuleerbaar** met de hiervoor besproken Federale doelgroepvermindering voor de eerste zes werknemers.

U vindt alle details verder in deze brochure op pagina 23.

In het uitgewerkt voorbeeld, verder in deze brochure op pagina 36, van een fictief bedrijf vindt u wat deze maatregel concreet in euro's betekent.

VRIJSTELLING VAN DOORSTORTING BEDRIJFSVOORHEFFING BIJ PLOEGEN- EN NACHTARBEID OF CONTINUARBEID (FEDERAAL)

Werkgevers, die geen gebruik maken van de hierboven vermelde systeemvaart, worden vrijgesteld van het doorstorten van een gedeelte van de bedrijfsvoorheffing die wordt ingehouden op het loon van de werknemers die ploegen- en nachtarbeid. Hieraan zijn uiteraard voorwaarden gekoppeld en u kan ze vinden verder in deze brochure op pagina 24.

Voor ondernemingen die werken met ploegen- en nachtarbeid bedraagt de vrijstelling (zoals in de systeemvaart) **22,8 % van het totale belastbare loon**, inbegrepen de premies voor ploegen- of nachtarbeid.

Voor ondernemingen die in een **volcontinu arbeidssysteem** werken bedraagt de vrijstelling **25 % van het totale belastbare loon**.

Deze maatregel is bovendien **cumuleerbaar** met de hiervoor besproken Federale doelgroepvermindering voor de eerste drie werknemers.

U vindt alle details verder in deze brochure op pagina 24.

VRIJSTELLING VAN DOORSTORTING BEDRIJFSVOORHEFFING BIJ OPLEIDING (FEDERAAL)

De vrijstelling bedraagt **11,75 %** van het geheel van de in aanmerking genomen **belastbare bezoldigingen**. De belastbare bezoldiging die in aanmerking komt wordt hierbij beperkt tot € 3.500 per (voltijdse) werknemer.

Let wel: niet alle opleidingen komen in aanmerking. U vindt alle details verder in deze brochure op pagina 26.

Er geldt **geen cumulverbod**, m.a.w. de vrijstelling kan gecombineerd worden met andere vrijstellingen van voorstorting bedrijfsvoorheffing.

PREMIES VOOR WERKGEVERS DIE STAGEPLAATSEN AANBIEDEN (FEDERAAL - VLAANDEREN)

Federaal – Terugbetaling van kosten van stagebegeleider

Het **Instituut voor Transport over de Binnenwateren (ITB)** biedt financiële ondersteuning aan bedrijven die een stagebegeleider inzetten. Concreet gaat het over mentoren die jongeren begeleiden die ingeschreven zijn in binnenscheepvaartopleidingen van de Scheepvaartschool in Antwerpen of de Ecole de Batellerie in Hoei én die stage dienen te lopen. Ook de voltijdse binnenscheepvaartopleidingen in het volwassenenonderwijs van onder meer het CVO komt in aanmerking. Deze subsidie van bruto € 250 per maand en wordt gedurende maximum tien maanden per (school)jaar toegekend.

Aanvraagformulier op de website van het ITB: www.itb-info.be.

Vlaanderen – Premie kwalificerend werkplekleren

Sinds 1 september 2023 vervangt de nieuwe 'premie kwalificerend werkplekleren' vier bestaande maatregelen (met name de start- en stagebonus, de mentorkorting, de doelgroepvermindering voor leerlingen, allen afgeschaft vanaf 1 september 2023).

Wie een duale opleiding volgt, leert het vak zowel op school als op de werkvloer. Dat vereist een intensieve opleiding op de werkvloer en resulteert in een onderwijskwalificatie.

Een werkgever die in het kader van duaal leren een leerwerkplek aanbiedt aan een leerling uit een binnenscheepvaartopleiding van GO! De Scheepvaartschool en Ecole de Batellerie in Hoei en kan deze premie aanvragen, en u geniet ook van bijkomend fiscaal voordeel.

Het gaat over leerlingen uit het zevende jaar van het beroepssecundair onderwijs. Zij worden door de werkgever tewerkgesteld in het kader van duaal leren. Meer info over duaal leren vindt u op hier: <https://www.duaalleren.vlaanderen>

Biedt u een leerwerkplek aan op de werkvloer? Leidt u als werkgever zo'n lerende op in uw onderneming? Dan kan u in aanmerking komen voor de premie kwalificerend werkplekleren.

U dient wel het nodige te doen op <https://app.werkplekduaal.be> zoals aangeven dat u de premie wenst te ontvangen en het rekeningnummer van uw onderneming invullen.

De premie kwalificerend werkplekleren voor de onderneming bedraagt per lerende: € 1.000 als de lerende wel een vergoeding van de onderneming ontvangt.

De premie wordt 1 keer per schooljaar uitbetaald. De onderneming kan de premie maximaal 3 keer ontvangen per lerende.

Bijkomend fiscaal voordeel

Boven de stagebonus kan elke werkgever ook genieten van een fiscaal voordeel van 40 %.

Meer informatie vindt u verder in deze brochure op pagina 27.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR JONGEREN (VLAANDEREN)

Elke werkgever die in Vlaanderen gevestigd is, kan genieten van een **RSZ-korting** bij de aanwerving van **jongeren**. Dit op voorwaarde dat het refertekwartaalloon van deze jongere niet hoger is dan € 7.500 (tijdens de eerste vier kwartalen) of € 8.100 (tijdens de daaropvolgende vier kwartalen). Belangrijkste criterium is jonger zijn dan 25 jaar.

De doelgroepvermindering kan oplopen tot **volledige vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen** voor acht kwartalen! Deze maatregel geldt voor alle aanwervingen van jongeren tot 1 juli 2024.

Meer informatie vindt u verder in deze brochure op pagina 28.

In het uitgewerkt voorbeeld, verder in deze brochure op pagina 36, van een fictief bedrijf vindt u wat deze maatregel concreet in euro's betekent.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR OUDERE WERKNEMERS (VLAANDEREN)

Deze **RSZ-korting** kent een lastenverlaging toe aan Vlaamse werkgevers die **oudere werknemers** (minimum 61 jaar) in dienst nemen of in dienst houden. Ze bestaat uit een korting op de sociale zekerheidsbijdragen die de werkgever normaal gezien moeten betalen voor deze werknemers. Het kan zowel gaan om ouderen die u reeds in dienst hebt (de “zittende werknemer”), als om ouderen die u in dienst neemt.

De leeftijd van uw werknemer bepaalt het bedrag van de doelgroepvermindering:

- jonger dan 62 jaar: € 600;
- 62 jaar of ouder: € 1.500.

U ontvangt de volledige doelgroepvermindering als de oudere werknemer 80% of meer van een normale voltijdse prestatie werkt. De leeftijd van de werknemer op

de laatste dag van het kwartaal bepaalt het verminderingsbedrag. Deze maatregel geldt voor alle aanwervingen van oudere werknemers tot 1 juli 2024.

De exacte voorwaarden leest u op pagina 29.

In het uitgewerkt voorbeeld, verder in deze brochure op pagina 36, van een fictief bedrijf vindt u wat deze maatregel concreet in euro's betekent.

FISCAAL VOORDEELIGE OVERUREN (VLAANDEREN)

De dagelijks praktijk, zeker in een sector als de binnenscheepvaart vraagt dat er flexibel gewerkt wordt door onder meer gebruik te maken van overuren. Naast de mogelijkheid tot het presteren van vrijwillige overuren kan u als werkgever gebruik maken van :

- de verlenging van de 120 netto relance-overuren tot 30 juni 2025;
- de verlenging van de 180 overuren met fiscaal voordeel en met overloon tot 31 december 2025.

Alle details leest u verder op pagina 31.

In het uitgewerkt voorbeeld, verder in deze brochure op pagina 36, van een fictief bedrijf vindt u wat deze maatregel concreet in euro's betekent.

SECTORALE TUSSENKOMST BIJ VORMING EN OPLEIDING (FRB)

Het Fonds voor Rijn- en Binnenscheepvaart financiert opleidingen binnen de sector. Het zowel over externe opleidingen als interne opleidingen.

Voor **externe opleidingen** is er een **terugbetaling van 50%** van de door de werkgever betaalde opleiding, exclusief BTW. Eventuele subsidies die de werkgever kreeg

(bv. KMO-portefeuille), zullen van de tussenkomst van het Fonds worden afgetrokken. Naast **externe opleidingen** kunnen ook door de Raad van bestuur van het Fonds erkende **interne opleidingen** gedeeltelijk worden terugbetaald. Tussenkomsten voor opleidingen kunnen per kalenderjaar nooit meer bedragen dan 75% van de door de werkgever betaalde bijdrage voor vorming en opleiding.

Alle details leest u verder op pagina 32.

In het uitgewerkt voorbeeld, verder in deze brochure op pagina 36, van een fictief bedrijf vindt u wat deze maatregel concreet in euro's betekent.

SECTORALE LOONSUBSIDIE BIJ AANWERVING VANAF 7^{de} TOT EN MET 12^{de} WERKNEMER (FRB)

Voor elke **aanwerving vanaf de zevende tot en met de twaalfde werknemer** kan de werkgever een loonsubsidie krijgen van het **Fonds** ten belope van **€ 750 per werknemer per kwartaal** en dit gedurende twee jaar.

Dit wordt volledig door het Fonds betaald, en wordt automatisch toegekend.

Alle details leest u op pagina 33.

In het uitgewerkt voorbeeld, verder in deze brochure op pagina 36, van een fictief bedrijf vindt u wat deze maatregel concreet in euro's betekent.

SECTORALE AANWERVINGSPREMIE VOOR AFGESTUDEERDEN UIT HET BINNENSCHIEPVAARTONDERWIJS (FRB)

Werft u iemand aan die een binnenscheepvaartopleiding heeft opgevolgd? Dan betaalt het **Fonds** u maar liefst **€ 3.000 per jaar** gedurende de eerste twee jaar na aanwerving.

Dit zijn de huidige bestaande finaliteitsopleidingen:

- ~ Scheepvaartschool Antwerpen (BSO duaal leren);
- ~ École de Batellerie Hoei (BSO deeltijds leren);
- ~ Forem-werkzoekendenopleiding voor volwassenen, i.s.m. volwassenenonderwijs van Hoei;
- ~ CVO-Antwerpen.

Alle details vindt u op pagina 34.



VERGELIJKING MET ANDERE SECTOREN - WAT BETAALT U AAN HET FRB EN WAT KRIJGT U TERUG HIERVOOR?

Een vaak gehoord gezegde in de volksmond is: 'Het Fonds is duur'.

Is dit wel zo? In dit punt leest u hierover meer.

Om een concreet en objectief beeld te krijgen hiervan, zullen we de vergelijking maken met een ander Fonds dat als 'zeer goedkoop' wordt geacht, namelijk dit van het ANPCB: het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (PC nr. 200).

Belangrijk hierbij op te merken is dat heel wat bijdragen die geïnd worden door het Fonds in andere PC's (paritaire comité's) niet door een Fonds worden geïnd, maar rechtstreeks door de werkgever aan de werknemer worden betaald (een verschuiving van de kost in feite).

Hieronder vindt u een schematisch overzicht met de vergelijking tussen het Fonds van het PC nr. 139 en het 'zeer goedkoop' PC nr. 200 (ANPCB).

Laten we de verschillende punten in deze vergelijking even toelichten:

De eindejaarspremie

Deze wordt om historische redenen door het Fonds betaald aan de werknemer, in de meeste sectoren betaalt de werkgever deze rechtstreeks aan de werknemer. De kost bij een vergelijkbare bruto eindejaarspremie is zelfs hoger voor het PC nr. 200. Dit is het gevolg van het feit dat wij als PC nr. 139 de enige sector zijn die niet de volle **klassieke sociale bijdragen** betaalt, maar deze worden slechts berekend op **22/25ste** ervan, een mooi meegenomen voordeel.

De groepsverzekering

sinds reeds een tiental jaar stimuleert de Regering de aanleg van de zogenaamde tweede pensioenpijl die door de werkgevers wordt gefinancierd. Vergeleken met een 'zeer goedkoop' PC zitten wij op dezelfde kostprijs. Het voordeel voor de werknemer is echter veel nog groter in het PC nr. 139 (2,25% op het bruto loon wordt gespaard, deels gefinancierd vanuit de reserves van het Fonds en dus niet met bijdragen van de werkgever zelf).

De werktijdverkorting

Vermits sommige bedrijven in onze sector nog 40 uur werken (de wettelijk toegelaten maximale arbeidsduur is 38 uur gemiddeld) moeten in dit geval de werknemers twaalf compensatiedagen krijgen. Ook hier komt u tot een vergelijkbare kost als u deze bedragen zelf rechtstreeks aan de werknemer zou moeten betalen dan in plaats van dat deze door het Fonds worden ten laste genomen (een verschuiving van de kost in feite). De kost bij een vergelijkbare bruto werktijdverkorting is zelfs hoger voor het PC nr. 200. Dit is het gevolg van het feit dat wij als PC nr. 139 de enige sector zijn die niet de volle **klassieke sociale bijdragen** betaalt, maar deze worden slechts berekend op **22/25ste** ervan, een mooi meegenomen voordeel.

SWT (brugpensioen)

Indien u een werknemer heeft die op SWT gaat, dan betaalt het Fonds voor u alle hiermee gepaard gaande kosten: de bijpassing bij de werkloosheid en de ondertussen sterk gestegen patronale bijdragen bovenop deze bijpassing. In de meeste PC's draait u als

werkgever zelf rechtstreeks op voor deze kosten. In ons PC betaalt u niets (wordt gefinancierd uit de reserves) en draagt het Fonds alle kosten en de administratie ervan.

Syndicale premie voor de werknemer

In de meeste PC's heeft de werknemer recht op een syndicale premie als hij lid is van een vakbond. Deze worden in de PC's waar de syndicale premie van toepassing is (de meeste) steeds gefinancierd met bijdragen van de werkgevers via de Fondsen voor Bestaanszekerheid.

Het bijkomend conventioneel pensioen

In sommige gevallen kan de werknemer bovenop de hiervoor vermelde groepsverzekering ook nog genieten van een bijkomend conventioneel pensioen (ongeveer € 600 per jaar). Doordat de groepsverzekering in de loop van de komende jaren vervangen zal worden door het bijkomend conventioneel pensioen, zal de bijdrage hiervoor verminderen en zelfs na verloop van tijd komen te vervallen. Ondertussen hebben de genietters hiervan nog een mooi extra voordeel.

Vorming

Als werkgever betaalt u een bijdrage voor vorming aan het Fonds, maar u kan dan ook 50 % van alle door u gemaakte externe en interne vormingskosten gerelateerd aan sector gebonden opleidingen terugvorderen van het Fonds. Ook de werknemer kan 50% van de kosten terugvorderen indien deze niet door de werkgever werden gedragen. Dit alles geplafonneerd tot 75% van de betaalde bijdragen.

Ingeval van tijdelijke werkloosheid (economisch, technisch, slecht weer en overmacht) bent u als werkgever verplicht een bijpassing te betalen bovenop de werkloosheidsuitkering aan de getroffen werknemer .In al deze gevallen draagt het Fonds echter deze kosten zonder dat u daarvoor ook maar enige bijdrage dient te betalen.

Ook deze worden door de Fondsen aangerekend aan de werkgevers. Belangrijk hierbij te weten is dat deze niet enkel dienen voor de betaling van de werking van het Fonds , maar ook voor financiering van aan de sector gerelateerde projecten: bijkomende financiering van organisaties in de sector, mogelijkheid om gebruik te maken van de infrastructuur van het Schipperswelzijn,

uitbouw van het opleidingscentrum, betoelaging Scheepvaartschool Antwerpen GO!, ... en andere ad hoc projecten die gans de sector in het algemeen ten goede komen.



VERGELIJKING KOST SOCIAAL FONDS PC NR 139 - 200

		FRB	PC 139	Sociaal Fonds ANPCB		PC 200	Vershil
Eindejaarspremie	Kost werkgever	11,02 x 1,08	11,90	8,33 x 1,29		10,75	
	Voordeel werknemer	8,05 % op vast en variabel loon Gemiddeld 9,5 %		8,33 % plus op vaste contractuele premies Patronale bijdrage 29 % - 10 WN + A0 inbegrepen	9,5 % gemiddeld	12,26	- 0,35
Groepsverzekering	Kost werkgever	1,85 x 1,08	2,00	Premie 1,1 x 1,392 x 1,29		1,98	0,02
	Voordeel werknemer	2,25 % op vast en variabel loon (deels financiering vanuit de reserves)		Bruto premie 1,1 x 1,392			
Werktijdverkorting	Kost werkgever	8,43 x 1,08	9,10	WG betaalt zelf 9,5 vast en variabel/21,67 x 12 x 1,29		6,79	2,32
	Voordeel werknemer	5,17 % op vast en variabel stuk solidariteit voor langdurig zieken en andere schorsingen ook inbegrepen		4,61 % op het loon			
Tijdelijke werkloosheid	Kost werkgever	FRB betaalt alles					
	Voordeel werknemer	In alle gevallen van tijdelijke werkloosheid: bijpassing van € 10 tot € 16 per dag, geen max per jaar		De WG moet rechtstreeks betalen			
SWT	Kost werkgever		0	Gemiddelde kost		0,29	0,29
	Voordeel werknemer	FRB betaalt alles		WG betaalt zelf alles			
Syndicale premie	Kost werkgever	0,64 per dag (0,53 %)	0,53			0	0,53
	Voordeel werknemer	€ 145 netto + € 109 netto		€ 100 netto			
Bijkomend pensioen	Kost werkgever	0,54 per dag (0,42 %)	0,42			0	0,42
	Voordeel werknemer	€ 596 per jaar mits voldaan voorwaarden		€ 0 netto			
Vorming	Kost werkgever	1,53 x 1,08	1,65			0	1,65
	Voordeel werkgever / werknemer	50 % terugbetaling aan WG of WN intern of extern		Beperkte tussenkomst voor WG			
Werkingskosten	Kost werkgever	2,64 x 1,08	2,85			0,23	2,62
	Voordeel werkgever / werknemer	Toelagen naar organisaties (o.a. Schipperswelzijn, De Schroef), gratis gebruik Schipperswelzijn, opleidingscentrum		Geen toelagen naar organisaties			
Risicogroepen	Kost werkgever		0			0,1	- 0,10
Vermindering sociale bijdragen Binnenvaart			- 3,00			0	- 3,00
Totaal % op bruto loon			25,46			21,64	4,40
Totaal % op totale loonkost			1,73	14,72 %	1,73	12,51 %	2,21%

De slotsom van de vergelijking van het in de volksmond ‘dure’ Fonds van het PC nr.139 met een ‘zeer goedkoop’ Fonds - bijvoorbeeld het in de tabel gebruikte Fonds van het PC nr. 200 - leert ons dat de totale meerkost 2,21 % bedraagt op uw loonkost. Men moet hierbij echter vooral nog rekening houden dat zowel de werknemer als de werkgever heel wat meer voordelen genieten (wat het pakket aan arbeidsvoorwaarden dat u kan aanbieden in een reeds krappe arbeidsmarkt uiteraard ten goede komt en ook u ten goede komt). Denken we maar aan de storting in de groepsverzekering ten belope van 2,25% op het bruto loon, de mooie netto syndicale- en vormingspremie voor de werknemer, de mogelijkheid om zelf betaalde vormingskosten gedeeltelijk terug te krijgen, de extra bijpassing in geval van tijdelijke werkloosheid ...

Ook de werkgever geniet heel wat meer voordelen. Denken we maar aan de tussenkomst in geval van zowel interne als externe vorming, geen enkele kost bij het dure SWT, de ondersteuning van organisaties in gans de sector en de ondersteuning op heel wat vlakken vanuit het Fonds, ...

VERGELIJKING MET LUXEMBURG

EEN UITGEWERKT FICTIEF VOORBEELD: EEN BINNENSCHIEPVAARTONDERNEMING MET TWEE SCHEPEN IN DE SYSTEEMVAART OP BASIS VAN NETTO'S. 10 RELANCE OVERUREN PER MAAND INBEGREPEN

Om historische redenen zijn er binnenscheepvaartondernemers die ervoor kozen om hun personeel niet meer onder Belgische vlag tewerk te stellen, maar uit te vlaggen naar Luxemburg. De te hoge loonkost, weet u wel ... Maar is er een verschil?

We passen onze berekening toe op het volgende voorbeeld uit de praktijk genomen: een binnenscheepvaartonderneming met twee schepen in de systeemvaart op basis van volgende in de praktijk gangbare netto's:

- ~ matroos: 14 maal € 2350 netto;
- ~ stuurman: 14 maal € 2700 netto;
- ~ kapitein: 14 maal € 4200 netto.

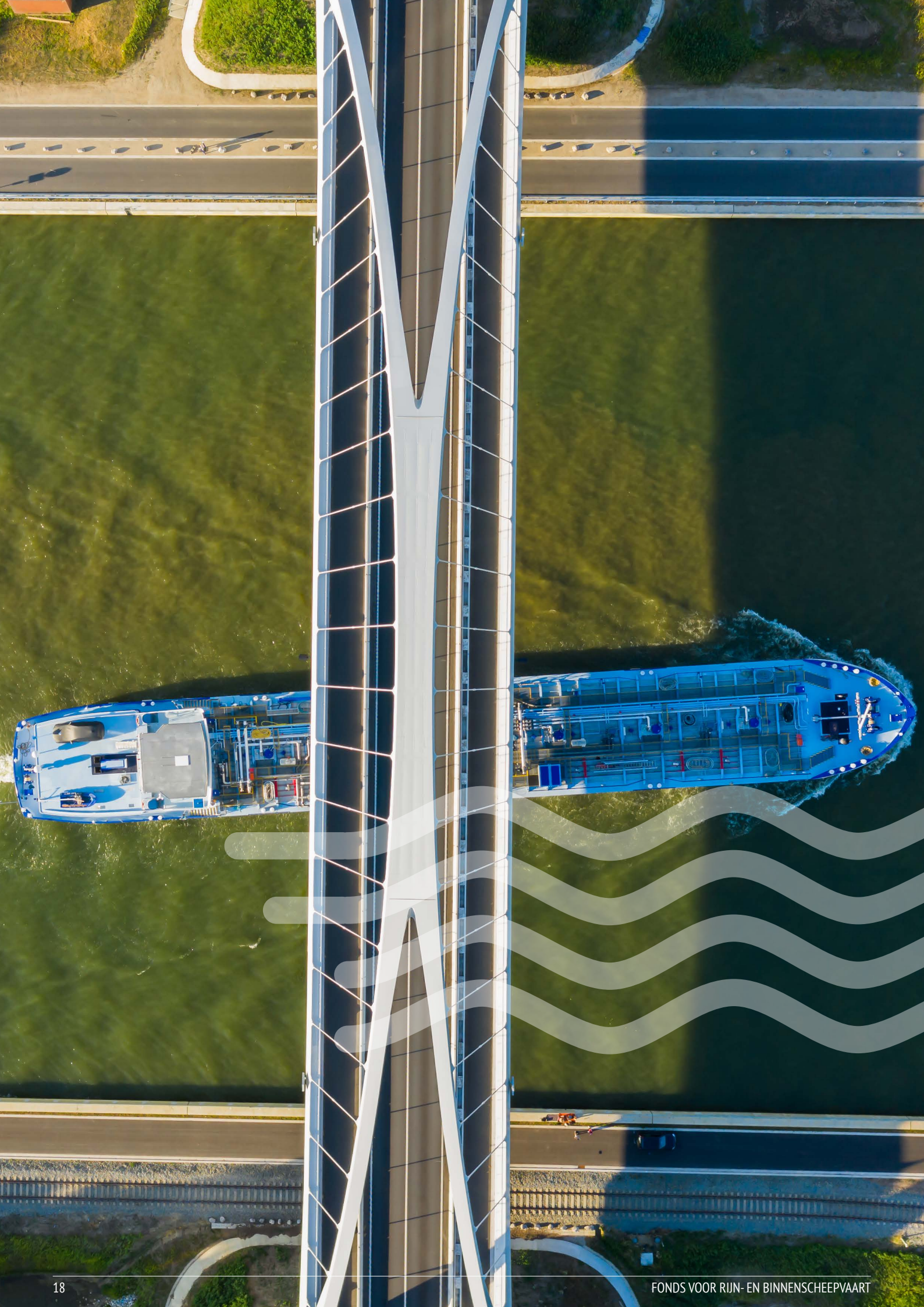
Wat leert onderstaande berekening ons: de loonkost is op basis van een identiek netto jaarloon 11,91 % duurder in België. Maar men dient ook rekening te houden met de kosten voor het kantoor, de verplaatsingen én het personeel nodig voor de buitenlandse vestiging. Ook die kosten komen ook bij een herinvlagging in België te vervallen. Heeft men deze kosten niet in het buitenland meer. Dan kan je de vraag stellen of het dan wel allemaal wettelijk correct is.

Bovendien luidt het motto van vandaag: “Denk globaal, werk lokaal”. Het belang van maatschappelijk verantwoord en duurzaam ondernemen stijgt. Als bedrijf in België verankerd zitten ook.

Deze uitvlagging naar Luxemburg of andere landen zoals Zwitserland ondermijnt iedere publieke investering in zowel de automatisering als in de infrastructuur van het waterwegennetwerk. Het valt immers aan de belastingbetaler moeilijk uit te leggen dat hij/zij moet betalen voor heel dure infrastructuurprojecten waarvan de rechtstreekse baten onmiddellijk naar het buitenland vloeien. Dat is een politiek en maatschappelijk probleem.

Matroos	€ 2.350 netto	14 maal in LUX	Netto systeemvaart België met correctiefactor
Stuurman	€ 2.700 netto	14 maal in LUX	Netto systeemvaart België met correctiefactor
Kapitein	€ 4.200 netto	14 maal in LUX	Netto systeemvaart België met correctiefactor

		Bemanning	Loon met toeslagen in	Bruto maand	Jaarloon X12	EP	Vakantiegeld	Totaal bruto WN	Patronale bijdragen FRB en JV	Totale kost voor subsidies	Korting RSZ	Korting BV	Subsidie FRB	Effectieve kost	UW VOORDEEL	Kost Luxemburg	Verschil BE-LUX
Schip 1 Systeemvaart	Ploeg 1	Een kapitein	6.923,00	6.923,00	83.076,00	7.892,22	15.070,89	106.039,11	57.937,00	144.013,00	10.822,00	16.266,81	0,00	124.969,33	27.088,81	112.868,94	12.100,39
		Een stuurman	4.088,00	4.088,00	49.056,00	4.660,32	8.899,29	62.615,61	33.963,00	86.019,00	6.200,00	9.605,48	0,00	73.192,65	15.805,48	61.984,62	11.208,03
		Een matroos	3.309,00	3.309,00	39.708,00	3.772,26	7.203,46	50.683,72	27.557,00	67.265,00	4.308,00	7.775,08	0,00	57.593,36	12.083,08	50.952,42	6.640,94
		Een matroos	3.309,00	3.309,00	39.708,00	3.772,26	7.203,46	50.683,72	27.557,00	67.265,00	1.140,00	7.775,08	0,00	60.761,36	8.915,08	50.952,42	9.808,94
	Ploeg 2	Een kapitein	6.923,00	6.923,00	83.076,00	7.892,22	15.070,89	106.039,11	57.937,00	144.013,00	0,00	16.266,81	0,00	135.791,33	16.266,81	112.868,94	22.922,39
		Een stuurman	4.088,00	4.088,00	49.056,00	4.660,32	8.899,29	62.615,61	33.963,00	86.019,00	0,00	9.605,48	0,00	79.392,65	9.605,48	61.984,62	17.408,03
		Een matroos jongere (laaggeschoold)	3.309,00	3.309,00	39.708,00	3.772,26	7.203,46	50.683,72	27.557,00	67.265,00	8.338,68	7.775,08	3.000,00	50.562,68	16.113,76	50.952,42	- 389,74
		Een matroos	3.309,00	3.309,00	39.708,00	3.772,26	7.203,46	50.683,72	27.557,00	67.265,00	1.140,00	7.775,08	3.000,00	57.761,36	11.915,08	50.952,42	6.808,94
Schip 2 Systeemvaart	Ploeg 1	Een kapitein (oudere WN)	6.923,00	6.923,00	83.076,00	7.892,22	15.070,89	106.039,11	57.937,00	144.013,00	6.000,00	16.266,81	3.000,00	126.791,33	25.266,81	112.868,94	13.922,39
		Een stuurman	4.088,00	4.088,00	49.056,00	4.660,32	8.899,29	62.615,61	33.963,00	86.019,00	0,00	9.605,48	3.000,00	76.392,65	12.605,48	61.984,62	14.408,03
		Een matroos	3.309,00	3.309,00	39.708,00	3.772,26	7.203,46	50.683,72	27.557,00	67.265,00	1.140,00	7.775,08	3.000,00	57.761,36	11.915,08	50.952,42	6.808,94
		Een matroos	3.309,00	3.309,00	39.708,00	3.772,26	7.203,46	50.683,72	27.557,00	67.265,00	1.140,00	7.775,08	3.000,00	57.761,36	11.915,08	50.952,42	6.808,94
	Ploeg 2	Een kapitein (oudere WN)	6.923,00	6.923,00	83.076,00	7.892,22	15.070,89	106.039,11	57.937,00	144.013,00	7.200,00	16.266,81	0,00	128.591,33	23.466,81	112.868,94	15.722,39
		Een stuurman (stageplaats)	4.088,00	4.088,00	49.056,00	4.660,32	8.899,29	62.615,61	33.963,00	86.019,00	4.000,00	9.605,48	0,00	75.392,65	13.605,48	61.984,62	13.408,03
		Een matroos jongere (pas afgestudeerd)	3.309,00	3.309,00	39.708,00	3.772,26	7.203,46	50.683,72	27.557,00	67.265,00	1.140,00	7.775,08	3.000,00	57.761,36	11.915,08	50.952,42	6.808,94
		Een matroos	3.309,00	3.309,00	39.708,00	3.772,26	7.203,46	50.683,72	27.557,00	67.265,00	1.140,00	7.775,08	0,00	60.761,36	8.915,08	50.952,42	9.808,94
Opleidingskosten alle werknemers			16.000,00							16.000,00				8.000,00	8.000,00		
Kost buitenlandse identiteit																45.000,00	- 45.000,00
Totalen										1.474.248,00	53.708,68	165.689,81	21.000,00	1.289.238,08	245.398,49	1.152.033,60	129.204,48
Loonkostverlaging																	16,65 %
Verschil Luxemburg																	11,91 %



CONCLUSIE

In de loop van de voorbije jaren is de arbeidskost aanzienlijk gedaald in België. Dit mede omwille van de concurrentiehandicap die België had met de buurlanden.

Denken we hierbij aan de **taxshift** die de arbeidskosten met meer dan **7,4 %** verlaagde. Verder zijn er ook heel wat **stimuli/subsidies/maatregelen** waar u op een eenvoudige manier van kan gebruik maken, die deze arbeidskosten nog aanzienlijk verlichten en waar vele werkgevers, spijtig genoeg, onvoldoende van op de hoogte blijken te zijn.

Deze stimuli situeren zich op onder meer op **Federaal en het Vlaams vlak**, maar ook **het Fonds** zelf doet een belangrijke bijdrage om de arbeidskosten terug te brengen tot een vergelijkbare basis met onze buurlanden. Deze maatregelen en stimuli gelden zowel voor bestaande als 'nieuwe' werkgevers.

Het in deze nota bijgevoegd voorbeeld van een fictieve onderneming waarbij gebruik werd gemaakt van enkele, maar niet alle in deze nota vermelde stimuli, leert ons dat de arbeidskost nog bijkomend met **16,65 %** daalt. Dit brengt u als werkgever op een totale **loonkostverlaging** van meer dan bijna **24 %** ($= 7,4 \% + 16,65 \%$) t.o.v. het verleden. Het uiteindelijke loonkostverschil met Luxemburg bedraagt dus 11,91%.

Bovendien hebben we aangetoond dat het Fonds dan toch niet zo duur bleek te zijn, waarbij er nog rekening dient gehouden te worden met de extra voordelen die de werkgever en werknemer genieten. Het slotstuk was een vergelijking op basis van in de realiteit betaald nettolonen.

Wij begrijpen uiteraard dat u als niet-vakspecialist hier even uw weg moet in zoeken en graag ondersteuning wenst. De medewerkers van het Fonds zijn er voor u om u hierbij te ondersteunen.

VOOR WIE MEER WIL WETEN: IEDERE MAATREGEL IN DETAIL



DOELGROEPVERMINDERING VOOR UW EERSTE DRIE WERKNEMERS (FEDERAAL)

Via de Federale doelgroepvermindering kunnen “nieuwe” werkgevers en bestaande werkgevers voor **de eerste werknemer** een **vrijstelling van de RSZ-werkgeversbijdragen** genieten, zonder enige beperking in tijd (tot een brutoloon van maximaal € 3.100 per maand).

Ook voor **de volgende twee werknemers** is er een vermindering van € 450 tot € 1.550 per kwartaal en dit beperkt tot maximum dertien kwartalen.

Deze maatregel voorziet bovendien ook een tussenkomst in de kosten van uw sociaal secretariaat van € 44,10 per kwartaal waarvoor een doelgroepvermindering voor de eerste werknemer wordt aangevraagd.

Dit voordelige systeem van bijdragevermindering geldt voor onbepaalde duur.

Wie komt in aanmerking?

Zoals hierboven aangegeven moet het gaan om een werkgever die ofwel nooit, ofwel sinds al ten minste twaalf opeenvolgende maanden voorafgaand aan het kwartaal van indienstneming van een eerste werknemer, niet onderworpen is geweest aan de RSZ-Wet (Wet van 27 juni 1969) voor de tewerkstelling van een werknemer (leerlingen en deeltijds leerplichtigen tellen hierbij niet mee). Overweegt u een herinvlagging, dan komt u ook in aanmerking.

Een nieuwe juridische entiteit wordt als één enkele technische entiteit beschouwd indien:

- ~ minstens één gemeenschappelijk betrokken persoon, ongeacht zijn functie binnen die entiteiten, een sociale band heeft met de andere entiteit:
 - werknemers die van de ene naar de andere juridische entiteit overschakelen;
 - werknemers die op zelfstandige basis dezelfde of een gelijkaardige activiteit opstarten;
 - ondernemingen die met een andere eigenaar worden voortgezet maar (deels) met hetzelfde personeel. Werknemers die na een faillissement worden overgenomen in uitvoering van de CAO nr. 32bis worden buiten beschouwing gelaten om de sociale band te bepalen;
- ~ die een gemeenschappelijkheid vormen die zich uit in socio-economische verwevenheid omdat ze gelijkaardige of complementaire activiteiten uitoefenen.

Het kunnen hierbij juridische entiteiten zijn die gelijktijdig bestaan (= **simultane TBE's**) of die elkaar opvolgen (= **historische TBE's**).

Onder **simultane TBE** verstaat men: twee of meerdere ondernemingen die, op de datum van de indiensttreding van de nieuwe werknemer voor wie de werkgever de doelgroepvermindering wenst toe te passen, gelijktijdig actief zijn en die een sociale band en socio-economische verwevenheid hebben met elkaar. Bv: de zaakvoerder van een binnenscheepvaartbedrijf in Antwerpen start in Luik een ander binnenscheepvaartbedrijf met dezelfde activiteiten.

Onder **historische TBE** verstaat men: twee of meerdere ondernemingen die, op de datum van de indiensttreding van de nieuwe werknemer voor wie de werkgever de doelgroepvermindering wenst toe te passen, een sociale band en voorafgaandelijke socio-economische verwevenheid hebben met elkaar. De verwevenheid van de verschillende entiteiten is beperkt tot een periode van twaalf maanden. Bv: een binnenscheepvaartondernemer is geassocieerd met een andere binnenscheepvaartondernemer. Hij beslist om een eigen structuur op te richten door een nieuwe juridische entiteit in het leven te roepen met dezelfde activiteiten en hij neemt een deel van de klantenportefeuille over, maar treedt in concurrentie met de andere onderneming die voort bestaat.

In hoofde van de werknemer worden geen voorwaarden, bijvoorbeeld eerst een periode werkloos zijn, opgelegd.

Omvang steun: vermindering van de RSZ-werkgeversbijdragen

De werkgever kan vrij kiezen voor welke werknemer hij de korting van de verschillende werknemers gebruikt. De werkgever kan dus eerst kijken voor welke werknemers een andere doelgroepvermindering interessanter is en beslist per kwartaal of en voor wie hij de doelgroepvermindering eerste aanwervingen aanvraagt. In de praktijk zal het sociaal secretariaat deze **optimalisatie** doen.

De werkgever kan gedurende twintig kwartalen nadat hij als nieuwe werkgever een eerste (tweede en derde) werknemer in dienst neemt, de kwartalen van de doelgroepvermindering opnemen.

Overzicht voor de eerste drie werknemers

Kwartaal	1 tot 5	6 tot 9	10 tot 13
1e werknemer	Voor de volledige tewerkstellingsperiode geldt er een volledige vrijstelling van de basisbijdragen (tot een bruto loon van maximaal € 3.100 per maand.		
2e werknemer	€ 1.550	€ 1.050	€ 450
3e werknemer	€ 1.050	€ 1.050	€ 450

Deze doelgroepvermindering kan bovendien nog **gecumuleerd** worden met de **structurele vermindering van de RSZ-bijdragen voor lage lonen**. Dit is een automatische trimestriële vermindering van de werkgeversbijdragen voor alle werknemers die volledig aan de sociale zekerheid onderworpen zijn (dus niet leerlingen en studenten) met een loon lager dan € 10.585,95 per kwartaal. Dit betekent dus dat er een extra RSZ-vermindering is voor alle kwartaallonen beneden deze grens. Deze extra vermindering is in verhouding het grootst voor de lonen het dichtst in de buurt van de kwartaalgrens van € 10.585,95.

Deze maatregel kan verder ook nog worden gecumuleerd met tewerkstellingsmaatregelen die geen vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid inhouden.

In het als bijlage toegevoegde voorbeeld van een fictief bedrijf vindt u wat deze maatregel concreet in euro's betekent.

Tussenkost in de administratiekosten bij een erkend sociaal secretariaat

Een nieuwe werkgever die aansluit, heeft recht op een tussenkost in administratiekosten ten belope van € 44,10 per kwartaal voor de kwartalen dat hij een doelgroepvermindering voor een eerste werknemer aanvraagt. Het bedrag van de tussenkost is een kwartaalbedrag en wordt nooit geproratiseerd. Elk kwartaal dat de werkgever het voordeel voor een eerste aanwerving geniet, kan ook de tussenkost genoten worden.

Wat moet u doen om hierop aanspraak te kunnen maken?

Enkel uw sociaal secretariaat hierop wijzen, voor zover ze dit al niet zelf spontaan gaan doen. Zij berekenen alles geoptimaliseerd voor u uit.

De werkgever die werknemers in dienst heeft die aan de geldende voorwaarden voldoen, geniet de gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing van **22,8 % van het belastbare loon** (= een vorm van subsidie in feite) berekend op het totaal van de belastbare bezoldigingen van al de betrokken werknemers samen, met uitzondering van de belastbare bezoldigingen van de werknemers die niet voldoen aan de vermelde voorwaarden.

Om te kunnen genieten van deze fiscale gunst-maatregel moeten de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- ~ de werknemer is tewerkgesteld onder het Paritair Comité van Binnenscheepvaart (PC nr. 139), met uitzondering van een sleepdienstactiviteit;
- ~ de werknemer is actief in de systeemvaart. Onder systeemvaart wordt begrepen: “een regime waarin werknemers, die evenveel rustdagen als werkdagen hebben, worden tewerkgesteld overeenkomstig de **CAO van 28 juni 2022** met betrekking tot het invoeren van een regime van systeemvaart en waarbij de periode aan boord niet meer bedraagt dan dertig opeenvolgende dagen”;
- ~ de werknemers ontvangen een premie van 18,5 % boven op het basisloon;
- ~ de werknemer moet minstens 1/3 van zijn werktijd in een regime van systeemvaart tewerkgesteld zijn. Deze voorwaarde moet voldaan zijn in de maand waarin de vrijstelling wordt toegepast.

De werkgever die werknemers in dienst heeft die aan deze voorwaarden voldoen, geniet de gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing van **22,8 % van het belastbare loon** berekend op het totaal van de belastbare bezoldigingen van al de betrokken werknemers samen.

Bijvoorbeeld

het belastbare loon voor drie werknemers bedraagt in de maand januari € 14.000. De werkgever die aan de voorwaarden voldoet, geniet de gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing (= een vorm van subsidie in feite) voor een bedrag van € 3.192.

Deze maatregel is bovendien **cumuleerbaar** met de hiervoor besproken federale doelgroepvermindering voor de eerste zes werknemers.

Deze maatregel wordt aangemerkt als ‘staatssteun’ verleend binnen de grenzen van de Europese algemene **de-minimisverordening**. Deze bepaling heeft tot gevolg dat het totale bedrag van de van doorstorting vrijgestelde bedrijfsvoorheffing waarop de werkgever aanspraak kan maken in de loop van het huidige en de laatste twee afgesloten belastbare tijdperken niet meer bedraagt dan € 300.000. Om te controleren of de grenzen van de de-minimisverordening niet worden overschreden, heeft de wetgever de toekenning van de vrijstelling afhankelijk gemaakt van de indiening van een verklaring die dit bevestigt en die ten laatste binnen de twee werkdagen na de indiening van de negatieve aangifte moet worden overgemaakt (per e-mail) aan het Documentatiecentrum dat bevoegd is voor de onderneming. Dit betekent dat in de praktijk enkel kleine en middelgrote werkgevers van deze maatregel kunnen genieten.

Wat moet u doen om hierop aanspraak te kunnen maken?

Een werkgever die met systeemvaart wil beginnen, moet een toetredingsakte indienen en kan hierbij voor één of meer van zijn schepen of groepen werknemers per schip toetreden tot de CAO. De toetredingsakte en een kopie van het arbeidsreglement moeten per aangetekend schrijven overgemaakt worden aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de Binnenscheepvaart. Het Paritair Comité brengt binnen de dertig dagen een unaniem advies uit. Ingeval het advies niet wordt gegeven binnen de dertig dagen, wordt de toetredingsakte geacht goedgekeurd te zijn. Als alles klaar is, verwittigt u uw sociaal secretariaat dat u voortaan gebruik maakt van de systeemvaart en zij zorgen voor alle verdere berekeningen van deze tegemoetkoming.

VRIJSTELLING VAN DOORSTORTING BEDRIJFSVOORHEFFING BIJ PLOEGEN- EN NACTARBEID OF CONTINUARBEID (FEDERAAL)

Werkgevers, die geen gebruik maken van de systeemvaart, worden vrijgesteld van het doorstorten van een gedeelte van de bedrijfsvoorheffing die wordt ingehouden op het loon van de werknemers die ploegen- en nachtarbeid verrichten onder bepaalde voorwaarden.

Definitie ploegen en nachtarbeid – continu

Wat is ploegenarbeid?

- Het gaat om werk dat wordt uitgevoerd:
- ~ In minstens twee ploegen van minstens twee werknemers;
 - ~ Die hetzelfde werk doen zowel qua inhoud als qua omvang;
 - ~ Die elkaar in de loop van de dag (hier zit het verschil met de hiervoor besproken systeemvaart) opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen; en
 - ~ Zonder dat de overlapping meer dan een kwart van hun dagtaak bedraagt.

Een **circulaire van 27 mei 2019**, alsook het Hof van Beroep te Antwerpen geven meer uitleg over deze definitie van ploegenarbeid:

- ~ Het begrip “ploeg” betekent niet noodzakelijk dat men het werk op dezelfde werkplek moet uitvoeren;
- ~ De aflossing van de ploeg moet niet noodzakelijk gebeuren op een vaste werkplek;
- ~ De voorwaarde dat de ploegen hetzelfde werk moeten doen qua inhoud en qua omvang moet beoordeeld worden op het niveau van de ploeg en niet op basis van de individuele werkzaamheden van de werknemers die deel uitmaken van de ploeg. Er moet met andere woorden gekeken worden naar het geheel van individuele werkzaamheden.

Wat is nachtarbeid?

De wetgeving definieert niet wat nachtarbeid inhoudt om de één derde-norm te berekenen. Het definieert louter welke ondernemingen in aanmerking komen: ondernemingen waar werknemers middels een arbeidsregeling met nachtprestaties presteren.

- Onder nachtarbeid wordt in dit kader verstaan:
- ~ de prestaties gelegen tussen 20:00 en 6:00
 - ~ voor zover middernacht vervat zit in de shift en
 - ~ voor zover het geen shift is die om 5:00 of later begint.

Het arbeidsrechtelijke begrip van nachtarbeid, zijnde zonder uitzondering alle prestaties tussen 20:00 en 6:00, wordt niet meer weerhouden.

Wat is continuarbeid?

- Onder ondernemingen die werken in een continu arbeidssysteem wordt verstaan: de ondernemingen waar het werk wordt verricht:
- ~ In minstens vier ploegen van minstens twee werknemers;
 - ~ Die hetzelfde werk doen zowel qua inhoud als qua omvang;
 - ~ Die een continu bezetting tijdens de gehele week en het weekend garanderen;
 - ~ En die elkaar opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan een vierde van hun dagtaak.

De bedrijfstijd in dergelijke ondernemingen, zijnde de tijd dat het bedrijf functioneert, bedraagt minstens 160 uur op weekbasis.

Concreet gebeurt de beoordeling van de vraag of er al dan niet sprake is van ploegen-, nacht- of volcontinuarbeid dus op het niveau van de onderneming. Dit betekent echter niet dat de vrijstelling ten aanzien van elke werknemer van een onderneming waar ploegen-, nacht- of volcontinuarbeid wordt verricht, kan worden toegepast. Dit kan enkel ten aanzien van werknemers die ook zelf effectief (minimum 1/3) in één van dergelijk regimes tewerkgesteld zijn.

Bv. binnen een onderneming wordt ploegenarbeid verricht. Bepaalde werknemers van de onderneming (bv. administratief personeel, boekhouders, ...) werken echter niet in dit ploegensysteem. Ten aanzien van hen kan de vrijstelling niet worden toegepast.

Vanaf **1 april 2022** verstrengden de regels voor de toepassing van de vrijstelling in het kader van ploegen- of nachtarbeid.

- De toegekende premie heeft sedert 1 april 2022 een minimale substantie:
- ~ de ploegenpremie moet minstens gelijk zijn aan 2 % van het contractuele bruto-uurloon;
 - ~ de nachtpremie moet minstens gelijk zijn aan 12 % van het contractuele bruto-uurloon.

Bovendien moet de ploegenpremie vanaf 1 april 2024 uitdrukkelijk zijn opgenomen in:

- ~ een cao, of
- ~ het arbeidsreglement, of
- ~ de arbeidsovereenkomst

Omvang steun

Deze vrijstelling bedraagt zoals in de systeemvaart **22,8 % van het totale belastbare loon**, inbegrepen de premies voor ploegen- of nachtarbeid.

De vrijstelling bedraagt **25 % van het totale belastbare loon** (22,8 % + 2,2 %) voor ondernemingen die in een continu arbeidssysteem werken.

Wat moet u doen om hierop aanspraak te kunnen maken?

Uw sociaal secretariaat op de hoogte brengen, en zij zullen deze tegemoetkomingen voor u berekenen.



VRIJSTELLING VAN DOORSTORTING BEDRIJFSVOORHEFFING BIJ OPLEIDING VAN SOMMIGE WERKNEMERS (FEDERAAL)

Wie komt in aanmerking?

Om de werkgevers aan te moedigen om meer opleidingen te voorzien voor hun werknemers werd er een nieuwe fiscale vrijstelling van doorstortingsplicht (= een vorm van subsidie in feite) ingevoerd vanaf 1 januari 2021.

De belangrijkste voorwaarden zijn:

- ~ Enkel de werknemers die al minstens zes maanden tewerkgesteld zijn bij de werkgever komen in aanmerking;
- ~ Niet alle opleidingen komen in aanmerking voor deze subsidie:
 - Het moet gaan om formele of informele opleidingen zoals bepaald door de Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk. De informele opleidingen mogen niet meer dan 10 % van de minimale duur van 76 uren gedurende de referentieperiode van 30 of 60 kalenderdagen uitmaken. Bij KMO's mogen ze niet meer dan 20 % van de minimale duur van 38 uren gedurende de referentieperiode van 75 kalenderdagen uitmaken;
 - De opleiding mag niet door wettelijke of andere reglementaire bepalingen opgelegd zijn. Ook de opleidingen voorzien in een collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgesloten;
 - Enkel de opleidingen waarvan de volledige kost door de werkgever gedragen worden komen in aanmerking, evenals de volledig loonkost in geval ze tijdens de werktijd gevolgd wordt.
 - Als de werkgever een tussenkomst geniet van een sectoraal fonds voor de loonkost die correspondeert met de opleiding of voor de opleiding zelf, is deze voorwaarde niet vervuld. Ook wanneer de werkgever de volledige kost van de opleiding zelf draagt, maar een tussenkomst voor de loonkost die correspondeert met de opleiding krijgt (van bijvoorbeeld een sectoraal opleidingsfonds of via een door de overheid gesubsidieerd opleidingsverlof zoals bv. het betaald educatief verlof, of het Vlaams opleidingsverlof), is deze voorwaarde niet vervuld.
- ~ De opleiding zelf moet minstens 76 uren bedragen tijdens een ononderbroken periode van 30 kalenderdagen. Hierop gelden twee uitzonderingen:
 - Voor kleine vennootschappen komen ook opleidingen van 38 uren gedurende een ononderbroken periode van 75 kalenderdagen in aanmerking;
 - Voor werkgevers die kunnen genieten van een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing in het kader van nacht- of ploegenarbeid, mag de opleiding van 76 uren plaatsvinden tijdens een ononderbroken periode van 60 kalenderdagen. Om van de vrijstelling in het kader van opleidingen te kunnen genieten, moet de werknemer een ploegenpremie krijgen tijdens de periode van 60 kalenderdagen;
- ~ De voorwaarde van 76 uren is van toepassing op een voltijdse werknemer (pro ratisering kan voor deeltijdse werknemers);
- ~ Een werknemer heeft maximaal recht op 10 ononderbroken periodes van 30 kalenderdagen bij dezelfde werkgever;
- ~ Een opleidingsdag wordt berekend als 7,6 uur. De werknemer moet de opleiding ook effectief hebben gevolgd.

Omvang steun

De vrijstelling bedraagt **11,75 %** van het geheel van de in aanmerking genomen **belastbare bezoldigingen**. Enkel de basisverloning komt in aanmerking voor de berekening van de vrijstelling. De belastbare bezoldiging die in aanmerking komt wordt hierbij beperkt tot € 3.500 per (voltijdse) werknemer.

Er geldt **geen cumulverbod**, m.a.w. de vrijstelling kan gecombineerd worden met andere vrijstellingen van voorstorting bedrijfsvoorheffing.

Wat moet u doen om hierop aanspraak te kunnen maken?

Er moeten twee aangiftes ingediend worden. Dit dient u te melden aan uw sociaal secretariaat.

De werkgever moet de administratie een nominatieve lijst kunnen voorleggen die specifieke informatie bevat van elke werknemer die de toestemming kreeg om een opleiding te volgen.

PREMIES VOOR WERKGEVERS DIE STAGEPLAATSEN AANBIEDEN (FEDERAAL - VLAANDEREN)

Federaal Terugbetaling van kosten van stagebegeleider

Het Instituut voor Transport over de Binnenwateren (ITB) biedt financiële ondersteuning aan bedrijven die een stagebegeleider inzetten.

Concreet gaat het over mentoren die jongeren begeleiden die ingeschreven zijn in binnenscheepvaartopleidingen van de Scheepvaartschool in Antwerpen of de Ecole de Batellerie in Hoei én die stage dienen te lopen.

Ook devoltijdse binnenscheepvaartopleidingen of in het volwassenenonderwijs zoals van CVO, komen in aanmerking. Deze subsidie van bruto € 250 per maand wordt gedurende maximum tien maanden per schooljaar toegekend.

Aanvraagformulier op de website van het ITB: www.itb-info.be.

Vlaanderen Premie kwalificerend werkplekleren

Werkgevers die gevestigd zijn in het Vlaamse gewest, en leerlingen in het kader van duaal leren opleiden, hebben recht op een premie kwalificerend werkplekleren. In de binnenscheepvaart gaat over leerlingen in de opleidingen “binnenvaart en beperkte kustvaart duaal” en “aspirant-stuurman duaal” die worden georganiseerd door GO! De Scheepvaartschool in Antwerpen en Ecole de Batellerie.

Belangrijk is wel dat de werkplek voorafgaand gescreend wordt, en een erkenning krijgt! Deze erkenning kan door iedere ondernemer online worden aangevraagd, op deze link : <https://app.werkplekduaal.be>.

Hierbij ondersteunt het FRB u graag !

Sinds 1 september 2023 vervangt de nieuwe ‘premie kwalificerend werkplekleren’ vier bestaande maatregelen (met name de start- en stagebonus, de mentorkorting, de doelgroepvermindering voor leerlingen, allen afgeschaft sinds 1 september 2023).

Wie een duale opleiding volgt, leert het vak zowel op school als op de werkvloer. Dat vereist een intensieve opleiding op de werkvloer en resulteert in een onderwijskwalificatie.

Het gaat over leerlingen van het zevende jaar van het beroepssecundair onderwijs. Zij worden door de werkgever tewerkgesteld in het kader van duaal leren. Meer info over duaal leren vindt u op hier: <https://www.duaalleren.vlaanderen>

Biedt u een leerwerkplek aan op de werkvloer? Leidt u als werkgever zo’n lerende op in uw onderneming? Dan kan u in aanmerking komen voor de premie kwalificerend werkplekleren.

De premie kwalificerend werkplekleren voor de onderneming bedraagt per lerende: € 1.000 als de lerende wel een vergoeding van de onderneming ontvangt.

De premie wordt 1 keer per schooljaar uitbetaald. De onderneming kan de premie maximaal 3 keer ontvangen per lerende. Eerder ontvangen stagebonussen voor dezelfde leerling worden meegerekend.

Om in aanmerking te komen voor de nieuwe Vlaamse premie kwalificerend werkplekleren moet de onderneming een mentor aanwijzen die de lerende op de werkplek begeleidt en opleidt én daarvoor de volgende opleidingen heeft gevolgd: een mentoropleiding die erkend is door het sectoraal partnerschap duaal leren.

Wat moet u doen om hierop aanspraak te kunnen maken?

De registratie van de overeenkomst duale opleiding door de opleidingsverstrekker in het digitale loket app.werkplekduaal.be geldt als eerste stap in de aanvraag. Om de premie te ontvangen, moet de werkgever aanduiden dat hij de premie wenst en moet het rekeningnummer ingevuld worden in het digitale loket. Dit moet binnen de 3 maanden na de startdatum van de overeenkomst (of voor overeenkomsten met een startdatum voor 1 september 2024 ten laatste op 30 november 2024).

Meer info over de werking van het digitale loket app.werkplekduaal.be vindt u op de webpagina over het digitale loket.

Boven op de stagebonus kan elke betrokken werkgever ook van een **fiscaal voordeel genieten van 40 %**. De belastbare winsten en baten van de werkgever worden vanaf 1 januari 2020 nog enkel vrijgesteld in de personenbelasting naar rato van 40 % van de leervergoedingen of de loonkosten die hij normaliter als beroepskosten mag inbrengen. Dat geldt alleen voor leervergoedingen of loonkosten die u als werkgever betaald hebt aan de jongere(n) voor wie u een stagebonus ontving.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR JONGEREN (VLAANDEREN)

Wie komt in aanmerking voor de Vlaamse doelgroepvermindering voor jongeren?

Elke werkgever die gevestigd is in het Vlaamse Gewest komt voor deze doelgroepvermindering in aanmerking. **Deze maatregel geldt voor alle aanwervingen van jongeren tot 1 juli 2024.** Hierbij werden bepaalde overgangsmaatregelen voorzien.

Tegelijkertijd verdwijnen vanaf 1 juli 2024 de bestaande leeftijdsgrenzen voor de Vlaamse doelgroepvermindering voor personen zonder recente duurzame werkervaring.

Concreet zal een werknemer die tewerkgesteld wordt in een vestigingseenheid in het Vlaamse Gewest, vanaf 1 juli 2024 recht hebben op de doelgroepvermindering personen zonder recente, duurzame werkervaring indien deze:

- ~ op de laatste dag van het kwartaal van indiensttreding niet meer deeltijds leerplichtig is en de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd nog niet bereikt heeft;
- ~ vóór zijn indienstneming minstens 2 jaar als niet-werkend werkzoekende is ingeschreven bij de VDAB. Sommige periodes worden onder bepaalde voorwaarden gelijkgesteld.
- ~ een refertekwartaalloon voor het betrokken kwartaal ontvangt dat lager is dan € 10.000 (vaste loongrenzen).

De werkgever kan genieten van een RSZ-korting bij de aanwerving van één van de **volgende jongeren**, op voorwaarde dat het refertekwartaalloon van deze jongere niet hoger is dan € 7.500 (tijdens de eerste vier kwartalen) of € 8.100 (tijdens de daaropvolgende vier kwartalen):

Laaggeschoold zijn de jongeren die in dienst treden en voldoen aan volgende voorwaarden:

- ~ Jonger dan 25 jaar (de 25ste verjaardag mag niet vallen in het kwartaal waarin hij in dienst treedt);
- ~ De jongere is niet meer voltijds leerplichtig;
- ~ De jongere wordt tewerkgesteld met minstens een halftijdse arbeidsovereenkomst, vast of tijdelijk;
- ~ De jongere moet bij de VDAB vóór de indiensttreding een loopbaanportfolio hebben aangemaakt waarin de studiegegevens vermeld worden;
- ~ De jongere mag hoogstens de volgende getuigschriften hebben:
 - lager onderwijs
 - getuigschrift eerste graad secundair onderwijs (ASO, TSO, BSO, KSO)
 - getuigschrift tweede graad secundair onderwijs (ASO, TSO, BSO, KSO)
 - getuigschrift leertijd
 - getuigschrift deeltijds beroeps secundair onderwijs
 - leerbewijs buitengewoon secundair onderwijs (opleidingsvormen 1, 2 en 3).

Type jongere	
Laaggeschoold	Gedurende 8 kwartalen een volledige vrijstelling van de sociale zekerheidsbijdragen

Omvang steun doelgroepvermindering voor jongeren

De werkgever kan gedurende acht kwartalen genieten van een vermindering van de werkgeversbijdragen die hij bovenop het loon van de jongere is verschuldigd.

De werkgever kan enkel genieten van de korting als het loon van de jongere onder een bepaalde grens blijft. Het refertekwartaalloon is het totale brutoloon (of “loonmassa”) dat de werkgever in de loop van een kwartaal aan de jongere werknemer uitbetaalt en in de DmfA aangeeft. Het refertekwartaalloon kan variëren per kwartaal, waardoor het mogelijk is dat de werkgever in een bepaald kwartaal geen vermindering krijgt en het daaropvolgende weer wel.

*Na afloop van de leerovereenkomst kan de werkgever bij aanwerving van de leerling met een arbeidsovereenkomst de doelgroepvermindering voor laaggeschoolde jongeren krijgen als aan de voorwaarden wordt voldaan.

De bedragen hier vermeld, gelden enkel voor werknemers die voltijds werken tijdens een volledig kwartaal. Als de jongere deeltijds werkt of een onvolledig kwartaal, dan wordt de korting pro rata verminderd, op voorwaarde dat de jongere meer dan 27,5 % presteert of minstens een halftijdse arbeidsovereenkomst heeft.

Wat moet u doen om hierop aanspraak te kunnen maken?

De werkgever (via zijn sociaal secretariaat) moet de gevraagde vermindering met de gepaste code aanduiden op de tewerkstellingslijn in de DmfA.

In het uitgewerkt voorbeeld van een fictief bedrijf op pagina 36 ziet u wat deze maatregel concreet in euro's betekent.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR OUDERE WERKNEMERS (VLAANDEREN)

Voorwaarden voor de werknemer

De werknemer:

- ~ is 61 jaar of ouder in 2024;
- ~ op de laatste dag van het kwartaal waarvoor u de doelgroepvermindering aanvraagt;
- ~ werkt in een Vlaamse vestigingseenheid. De woonplaats van de werknemer mag zich in een ander gewest of land bevinden;
- ~ is effectief aan de slag in uw onderneming;
 - De werknemer komt ook in aanmerking als de arbeidsovereenkomst geschorst is door bijvoorbeeld verlof of ziekte;
 - Ook gepensioneerden die bijklussen in uw onderneming, komen in aanmerking.
- ~ heeft minstens een halftijdse arbeidsovereenkomst, tijdelijk of vast.

Werkt hij minder dan halftijds in het kwartaal waarvoor u de doelgroepvermindering aanvraagt, dan moet hij in dat kwartaal minstens 27,5% van een normale voltijdse prestatie daadwerkelijk aan de slag zijn.

Loonvoorwaarden oudere werknemers

Om in aanmerking te komen voor een doelgroepvermindering, mag het loon van de oudere werknemer de loongrenzen niet overschrijden. Het refertekwartaalloon (het brutoloon tijdens een kwartaal van voltijds en ononderbroken werken) blijft onder de grens van:

- ~ € 13.945 tijdens de eerste 3 kwartalen van elk jaar;
- ~ € 18.545 tijdens het vierde kwartaal van elk jaar.

Bedrag van de vermindering

De leeftijd van uw werknemer bepaalt het bedrag van de doelgroepvermindering:

- ~ jonger dan 62 jaar: € 600;
- ~ 62 jaar of ouder: € 1.500.

U ontvangt de volledige doelgroepvermindering als de oudere werknemer 80% of meer van een normale voltijdse prestatie werkt. De leeftijd van de werknemer op de laatste dag van het kwartaal bepaalt het verminderingsbedrag. De doelgroepvermindering voor oudere werknemers geldt zolang de oudere werknemer in dienst is.

Wat moet u doen om hierop aanspraak te kunnen maken?

De werkgever (meestal via zijn sociaal secretariaat) moet de gevraagde vermindering met de gepaste code aanduiden op de tewerkstellingslijn in DmfA.

FISCAAL VOORDELIGE OVERUREN (FEDERAAL)

De sociale partners hebben op 15 maart 2023 een interprofessioneel akkoord (IPA) gesloten voor de jaren 2023 en 2024. Dit IPA omvat onder meer:

- ~ de verlenging van **de 120 netto relance-overuren** tot 30 juni 2025;
- ~ de verlenging van de **180 overuren met fiscaal voordeel** en met overloon tot 31 december 2025.

De 120 netto relance-overuren zonder overloon

De 120 relance-overuren zijn geldig voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025.

Wat zijn relance-overuren?

De relance-overuren komen bovenop het basiscontingent van 100 vrijwillige overuren dat ook van toepassing is voor alle sectoren.

Wat is de fiscale en sociale behandeling van deze relance-overuren?

Op relance-overuren is geen overloon of inhaalrust verschuldigd. De toeslag van 50 of 100% (voor zon- en feestdagen) is dus niet van toepassing. Bovendien zijn deze overuren zowel vrijgesteld van sociale bijdragen, van bedrijfsvoorheffing als van personenbelasting. Ze worden met andere woorden bruto voor netto toegekend.

Wat zijn de formaliteiten?

De werknemer moet schriftelijk akkoord gaan met deze specifieke regeling van relance-overuren en dit voor een hernieuwbare periode van zes maanden. Dit schriftelijk akkoord moet uitdrukkelijk en vóór de betrokken periode worden afgesloten.

De 180 overuren met fiscaal voordeel en met overloon

Ook het aantal fiscaal voordelige overuren met een toeslag is verlengd tot en met 31 december 2025 en de werknemers/ werkgevers behouden dus de mogelijkheid om 180 fiscaal voordelige overuren per jaar en per werknemer toe te kennen.

Waarom zijn deze 180 overuren fiscaal voordelig? Een bepaald aantal overuren met overwerktoeslag geeft onder voorwaarden recht op een fiscaal voordeel voor zowel de werkgever als de werknemers:

- ~ Voor jou als werkgever bestaat dit voordeel uit een gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing;
- ~ Jouw werknemers genieten dan weer van een vermindering van bedrijfsvoorheffing.

Deze voordelen zijn in principe beperkt tot maximaal 180 overuren per jaar en per werknemer. Zowel de werkgever als de werknemer genieten hierbij dus van een gunsteregime: voor de werknemer is dat onder de vorm van een belastingvermindering, die ook geldt in zijn verschuldigde bedrijfsvoorheffing.

De werkgever geniet een lastenverlaging onder de vorm van een gedeeltelijke doorstortingsvrijstelling bedrijfsvoorheffing: wanneer de werknemer overuren presteert moet de werkgever een deel van de bedrijfsvoorheffing die hij inhield op het loon van die werknemer niet doorstorten aan de fiscus (de werknemer ziet en voelt overigens niets van deze doorstortingsvrijstelling. Voor zijn fiscale situatie handelt de fiscus bijgevolg alsof het de ingehouden bedrijfsvoorheffing wel integraal ontving).

Belastingvermindering werknemer	Doorstortingsvrijstelling werkgever
Overloon (50/100 %)	Overloon (50/100 %)
57,75 %	41,25 %

De 100 vrijwillige overuren zonder fiscaal voordeel en met overloon

De Arbeidswet van 16 maart 1971 voorziet dat men overuren kan presteren: om het hoofd te bieden aan een buitengewone vermeerdering van werk of een geval van overmacht onvoorziene noodzakelijkheid, voorgekomen of dreigend ongeval, dringende arbeid aan machines en materieel). Deze overuren kunnen slechts worden verricht indien de werkgever bepaalde formaliteiten verricht (voorafgaande toelating of informatieverstrekking). Zij laten toe de grenzen van de arbeidsduur te overschrijden met een maximum van 11 uren per dag en 50 uren per week.

In principe geven deze uren aanleiding tot de betaling van overloon en tot de toekenning van inhaalrust om de gemiddelde arbeidsduur na te leven.

“Vrijwillige overuren”, ingevoerd in de Arbeidswet van 16 maart 1971, laten de werknemer die wenst, toe om een quotum van overuren te presteren en op die manier zijn loon aan te vullen. Om zich vrijwillig aan te bieden voor deze overuren moet de werknemer, voorafgaandelijk aan het presteren van deze uren, een geschreven overeenkomst sluiten met zijn werkgever. Dat akkoord is zes maanden geldig en kan worden vernieuwd in de mate waarin de werknemer nog altijd wenst om deze overuren te presteren.

Eenmaal het akkoord is gesloten, zal de werkgever aan de werknemer kunnen vragen om deze overuren te presteren wanneer nodig. Deze overuren moeten niet noodzakelijk worden gemotiveerd door een buitengewone vermeerdering van werk of een geval van overmacht en voor de toepassing ervan moet geen specifieke procedure worden gevoerd zoals het geval is voor de overige overuren. De maximale grens van 11 uren per dag en 50 uren per week zal niet kunnen worden overschreden. De werknemer zal per kalenderjaar tot 100 vrijwillige overuren kunnen presteren die aanleiding geven tot de betaling van overloon, 50% voor de uren gepresteerd in de week en 100% voor de uren gepresteerd op zondagen en feestdagen, maar zij zullen geen aanleiding geven tot inhaalrust.

Een eenvoudig rekenvoorbeeld

Werknemers A en B presteren in een maand evenveel uren en 10 overuren. Bovendien verdienen ze hetzelfde uurloon, namelijk € 18,825. Beide werknemers zijn gehuwd, de partner heeft eigen inkomsten en zij hebben geen kinderen ten laste. Het verschil is dat werknemer A relance-overuren presteert (bruto = netto), terwijl werknemer B fiscaal voordelige overuren presteert (met een toeslag van 50%).

Werknemer A heeft een bruto bezoldiging van € 3.105,8, waarin reeds tien relance-overuren aan 100% vervat zijn. Op die overuren moet de werkgever met andere woorden geen overwerktoeslag betalen.

Werknemer B heeft een bruto bezoldiging van € 3.200. Dat is een bedrag waarin al tien fiscaal gunstige overuren vervat zijn, die aan 150% betaald zijn. De werkgever betaalt met andere woorden een toeslag van 50% op die tien overuren.

Hierdoor begint werknemer B in ons rekenvoorbeeld met een iets hoger bruto maandloon (ondanks dat werknemer A en B hetzelfde uurloon verdienen). Door die ongelijke startsituatie, in combinatie met de verminderde bedrijfsvoorheffing (€ 108,71), houdt werknemer B netto meer over.

Voor de werkgever heeft de ongelijke startsituatie als gevolg dat de uiteindelijke loonkost hoger ligt bij werknemer B, in vergelijking met werknemer A en dit ondanks de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing die werkgever krijgt (€ 77,65).

Werknemer	Werknemer A	Werknemer B
	Relance-overuren	Fiscaal voordelige overuren
Bruto	€ 3.105,84	€ 3.200
RSZ-bijdragen	- € 381,33	- € 418,24
Belastbaar	€ 2.536,29	€ 2.781,76
Bedrijfsvoorheffing	- € 474,63	- € 592,83
Vermindering overuren		€ 108,71
Bijzondere sociale zekerheidsbijdrage	- € 29,71	- € 29,71
Netto voor de werknemer	€ 2.220,20	€ 2.267,93
Werkgever		
Bruto	€ 3.105,87	€ 3.200
RSZ-bijdragen	€ 776,46	€ 800
Vrijstelling doorstorting BV		- € 77,65
Kost voor de werkgever	€ 3.882,34	€ 3.922,35

SECTORALE TUSSENKOMST VAN HET FONDS BIJ VORMING EN OPLEIDING

Het Fonds voor Rijn- en Binnenscheepvaart financiert opleidingen binnen de sector. Het zowel over externe opleidingen als interne opleidingen.

Voor **externe opleidingen** is er een **terugbetaling van 50 %** van de door de werkgever betaalde opleiding, exclusief BTW. Eventuele subsidies die de werkgever kreeg (bv. KMO-portefeuille), zullen van de tussenkomst van het Fonds worden afgetrokken. Naast **externe opleidingen** kunnen ook door de Raad van Bestuur van het Fonds erkende **interne opleidingen** gedeeltelijk worden terugbetaald.

De tussenkomst voor interne opleidingen wordt berekend op de bijdrage die u als werkgever betaalde voor opleiding in het vorige kalenderjaar. Ze wordt gebaseerd op het aantal uren opleiding dat de interne lesgever (jijzelf als binnenscheepvaartondernemer of een ander personeelslid) gaf in verhouding tot de loonkost van de functie waartoe de cursist opgeleid wordt. Dat wil zeggen dat het aantal uren gegeven opleiding in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met het barema-uurloon van de persoon die wordt opgeleid. Bijvoorbeeld : een stuurman leidt gedurende 50 uur een matroos op : de tussenkomst zal vijftig keer het uurloon van de matroos bedragen.

Er zijn echter wel een aantal voorwaarden :

- ~ U stelt een opleidingsplan op, en laat dit door het Fonds goedkeuren. In dit opleidingsplan wordt opgenomen wat er dient te worden aangeleerd, en op binnen welke periode.
- ~ U verbindt zich ertoe dat de interne opleider (uzelf of één van uw werknemers) binnen het jaar de door het Fonds gratis aangeboden mentoropleiding volgt. Deze tweedaagse mentoropleiding wordt jaarlijks gegeven. Als de opleiding niet wordt gevolgd binnen het jaar, kan u geen dossier meer indienen voor interne opleidingen.
- ~ Na de opleiding wordt door u als binnenscheepvaartondernemer een attest opgesteld met daarop de opleidingsuren en opleidingsinhoud, en dit wordt ondertekend door de mentor en de opgeleide persoon.

Wat moet u doen om hierop aanspraak te kunnen maken?

Gewoon het passende formulier voor de aanvraag van de tussenkomst, onder andere terug te vinden op onze website, invullen en overmaken aan het Fonds.

U vindt het formulier hier: <https://frb-fri.be/nl/voor-werkgevers/vorming-en-opleiding>

SECTORALE LOONSUBSIDIE VAN HET FONDS BIJ AANWERFING VANAF 7^{de} TOT EN MET 12^{de} WERKNEMER

Definitie nieuwe werkgever

Dit is een werkgever die ofwel nooit, ofwel sinds ten minste al twaalf opeenvolgende maanden voorafgaand aan het kwartaal van indienstneming van de **zevende werknemer tot en met de twaalfde werknemer**, niet onderworpen is geweest aan de RSZ-Wet (Wet van 27 juni 1969) en bijgevolg ook niet aan de bijdragen voor het Fonds voor de Rijn- en Binnenscheepvaart voor de tewerkstelling van een werknemer (leerlingen en deeltijds leerplichtigen tellen hierbij niet mee). Naast de bestaande werkgevers komen ook de werkgevers die een herinvlagging overwegen eveneens ook in aanmerking.

Wie komt in aanmerking

Voor de aanwerving van de **zevende tot en met de twaalfde werknemer** moet het gaan om een werkgever die ofwel nooit, ofwel sinds al ten minste twaalf opeenvolgende maanden voorafgaand aan het kwartaal van indienstneming van de zevende tot en met de twaalfde werknemer, niet onderworpen is geweest aan de RSZ-Wet (Wet van 27 juni 1969) voor de tewerkstelling van een werknemer (leerlingen en deeltijds leerplichtigen tellen hier niet mee en komen ook niet in aanmerking voor deze aanvullende sectorale loonsubsidie van het Fonds).

In hoofde van de werknemer worden geen voorwaarden, bijvoorbeeld eerst een periode werkloos zijn, opgelegd.

Omvang steun: sectorale loonsubsidie van het Fonds voor nieuwe werkgevers

Voor elke aanwerving vanaf de zevende tot en met de twaalfde werknemer kan de werkgever een loonsubsidie krijgen van **het Fonds van € 750 per werknemer per kwartaal** en dit gedurende **twee jaar**.

De Raad van Bestuur van het Fonds zal deze tussenkomst jaarlijks evalueren en kan in de toekomst de modaliteiten en het bedrag aanpassen. Voorlopig geldt deze maatregel voor alle aanwervingen vanaf de zevende tot en met de twaalfde werknemer minstens al in de komende twee jaar.

Deze nieuwe subsidie gefinancierd door **het Fonds** trad in werking op 1 juli 2022 en heel wat werkgevers konden ondertussen van deze maatregel genieten.

Wat moet u doen om hierop aanspraak te kunnen maken?

Niets, **het Fonds** zal elk kwartaal zelf kijken of uw onderneming in aanmerking komt en indien dat het geval is, dit bedrag storten op een door uw opgegeven rekeningnummer.



SECTORALE AANWERVINGSPREMIE VAN HET FONDS VOOR AFGESTUDEERDEN UIT HET BINNENSCHIEPVAARTONDERWIJS

Om in de toekomst te zorgen voor voldoende instroom en doorstroom kan u voor elke afgestudeerde, ongeacht de leeftijd, die met succes een binnenscheepvaartopleiding afrondt én in de sector binnen het jaar na afstuderen aan de slag gaat, van het Fonds een **aanwervingspremie** genieten ten belope van **€ 3.000** per jaar gedurende de eerste **twee jaar** na aanwerving. Deze premie is betaalbaar telkens binnen de drie maanden na aanwerving en verdere tewerkstelling per afgelopen kwartaal (pro rata voor deeltijds) en kan aangevraagd worden bij het Fonds.

De premie kan worden verkregen voor alle nieuwe intreders na een opleiding in België die toegang geeft tot het uitoefenen van een beroep in de binnenscheepvaart (matroos, deksman,...) en binnen het jaar na afstuderen in dienst komen bij een werkgever die ressorteert onder het PC nr. 139.

Dit zijn de huidige bestaande finaliteitsopleidingen:

- ~ Scheepvaartschool Antwerpen (BSO duaal leren);
- ~ Ecole de Batellerie Hoei (BSO deeltijds leren);
- ~ CVO Antwerpen;
- ~ Forem-werkzoekendenopleiding voor volwassenen, i.s.m. volwassenenonderwijs van Hoei.

De Raad van Bestuur van het Fonds zal deze tussenkomst jaarlijks evalueren en kan in de toekomst de modaliteiten en het bedrag aanpassen. Voorlopig geldt deze maatregel minstens al voor alle aanwervingen in de komende twee jaar.

Deze nieuwe subsidie gefinancierd door **het Fonds** trad in werking op 1 juli 2022 en heel wat werkgevers konden ondertussen van deze maatregel genieten.

Wat moet u doen om hierop aanspraak te kunnen maken?

Het formulier voor de aanvraag van de tussenkomst, terug te vinden op onze website, invullen en overmaken aan het Fonds. Deze premie is betaalbaar telkens binnen de drie maanden na aanwerving en verder tewerkstelling per afgelopen kwartaal.

Deze premie is bovendien **cumuleerbaar** met de doelgroepvermindering (zie hiervoor voor jongeren). Deze premie is **niet cumuleerbaar** met de door het Fonds toegekende premie voor de aanwerving vanaf de zevende tot en met de twaalfde werknemer.

In het als bijlage toegevoegde voorbeeld van een fictief bedrijf op pagina 36 vindt u wat deze maatregel concreet in euro's betekent.



UITGEWERKT VOORBEELD WAT DIT ALLES VOOR U KAN BETEKENEN

Het hieronder uitgewerkt voorbeeld van een fictieve onderneming waarbij gebruik werd gemaakt van enkele, maar lang niet alle in deze nota vermelde stimuli, leert ons dat de arbeidskost nog in dit voorbeeld met **15,94 %**

bijkomend daalt. Dit brengt u als werkgever op een **totale loonkostverlaging** van meer dan bijna **23,34 %** (= 7,4 % taxshift + **15,94% bijkomend**) t.o.v. van het verleden.

Maak als werkgever dan ook gebruik van dit alles!

Vragen? Wij helpen u graag verder.

	Bemanning	Loon	Toeslag 18,50 %	Bruto maand	Jaarloon	EP	WTV	Vakantie- geld WN	Totaal bruto loon WN	Patronale bijdragen FRB + JV	Totale kost voor subsidies	Korting RSZ	Korting BV	Subsidie FRB	Effectieve kost	UW VOORDEEL	Welke subsidie toegepast
2 schepen in de systeemvaart																	
Schip 1 Systeemvaart	Een schipper	3.402,43	629,45	4.031,88	48.382,56	4.596,34		8.777,12	61.756,02	33.508,00	81.890,56	10.160,34	9.480,00	0,00	62.250,22	19.640,34	1 en 2
	Een schipper	3.402,43	629,45	4.031,88	48.382,56	4.596,34		8.777,12	61.756,02	33.508,00	81.890,56	6.200,00	9.480,00	0,00	66.210,56	15.680,00	1 en 2
	Een matroos +1 J	2.403,92	449,72	2.880,64	34.567,68	3.283,93		6.270,95	44.122,56	24.034,00	58.601,88	6.600,00	5.856,00	0,00	46.145,68	12.456,00	1 en 2
	Een matroos +3 J	2.563,66	474,28	3.037,94	36.455,28	3.463,25		6.613,38	46.531,91	25.330,00	61.785,28	2.000,00	7.140,00	0,00	52.645,28	9.140,00	2
Schip 2 Systeemvaart	Een schipper	3.402,43	629,45	4.031,88	48.382,56	4.596,34		8.777,12	61.756,02	33.508,00	81.890,56	0,00	9.480,00	0,00	72.410,56	9.480,00	2
	Een schipper	3.402,43	629,45	4.031,88	48.382,56	4.596,34		8.777,12	61.756,02	33.508,00	81.890,56	0,00	9.480,00	0,00	72.410,56	9.480,00	2
	Een matroos +1 J (jongere laaggeschoold)	2.403,92	449,72	2.880,64	34.567,68	3.283,93		6.270,95	44.122,56	24.034,00	58.601,88	9.659,21	5.856,00	3.000,00	40.086,47	18.515,21	2, 6 en 10
	Een matroos +3 J	2.563,66	474,28	3.037,94	36.455,28	3.463,25		6.613,38	46.531,91	25.330,00	61.785,28	2.000,00	7.140,00	3.000,00	49.645,28	12.140,00	2 en 10
2 schepen in de Rijn- en tankvaart10 overuren																	
Schip 3 Rijn- en tank- vaart	Schipper 1500 - 2250 ton (60 jaar)	3.258,17	187,97	3.258,17	39.044,80	2.971,66	1.908,51	6.924,30	50.849,27	29.775,07	68.819,87	3.956,54	0,00	3.000,00	61.863,33	6.956,54	7 en 10
	Matroos	2.334,67	134,69	2.334,67	27.977,89	2.129,37	1.367,56	4.961,67	36.436,49	21.690,04	49.667,93	3.300,39	0,00	3.000,00	43.367,54	6.300,39	8 en 10
	Schipper 1500 - 2250 ton (62 jaar))	3.258,17	187,97	3.258,17	39.044,80	2.971,66	1.908,51	6.924,30	50.849,27	29.775,07	68.819,87	7.556,54	0,00	3.000,00	58.263,33	10.556,54	8 en 10
	Matroos (jongere laaggeschoold)	2.334,67	134,69	2.334,67	27.977,89	2.129,37	1.367,56	4.961,67	36.436,49	21.690,04	49.667,93	8.375,74	0,00	3.000,00	38.292,19	11.375,74	6, 8 en 10
Schip 4 Rijn- en tank- vaart	Schipper 1500 - 2250 ton (61 jaar)	3.258,17	187,97	3.258,17	39.044,80	2.971,66	1.908,51	6.924,30	50.849,27	29.775,07	68.819,87	1.556,54	0,00	0,00	67.263,33	1.556,54	7 en 8
	Matroos (in opleiding intern doorstroom)	2.334,67	134,69	2.334,67	27.977,89	2.129,37	1.367,56	4.961,67	36.436,49	21.690,04	49.667,93	3.300,39	2.823,22	0,00	43.544,32	6.123,61	8
	Schipper 1500 - 2250 ton (stagebegeleider)	3.258,17	187,97	3.258,17	39.044,80	2.971,66	1.908,51	6.924,30	50.849,27	29.775,07	68.819,87	2.256,54	0,00	0,00	66.563,33	2.256,54	5 en 8
	Matroos (afgestudeerde laaggeschoold)	2.334,67	134,69	2.334,67	27.977,89	2.129,37	1.367,56	4.961,67	36.436,49	21.690,04	49.667,93	3.300,39	0,00	3.000,00	43.367,54	6.300,39	8 en 11
Opleidingskosten alle werknemers		24.000,00									24.000,00				12.000,00	12.000,00	9
												1.066.287,35			896.329,51	169.957,84	15,94 %



Verantwoordelijke uitgever

Marc Cortebeek
Secretaris
Fonds voor de Rijn- en Binnenscheepvaart
Straatsburgdok Noordkaai 2
2030 Antwerpen
Tel: +32 3 434 36 70

FRB·FRI

FONDS VOOR RIJN- EN BINNENSCHIEPVAART



 www.frb-fri.be

 Fonds voor de Rijn- en Binnenscheepvaart

 frb.fri

 frbfri

 0032468370362

 Fonds voor de Rijn- en Binnenscheepvaart