

Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing – werken in onroerende staat (op locatie)

Sinds 2018 bestaat er een afzonderlijke vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor ondernemingen die werken in onroerende staat, in ploegenarbeid op locatie verrichten.

In 2018 bedroeg die vrijstelling 3%, in 2019 al 6% en vanaf inkomstenjaar 2020 18%.

Over de interpretatie van deze maatregel bestaan heel wat onduidelijkheden. De fiscus heeft daarom een aantal FAQ's beantwoord in de vorm van een circulaire.

Hierna overlopen wij enkele belangrijke FAQ's die voor de toepassing van de maatregel relevant zijn.



1) Welke activiteiten komen in aanmerking voor de vrijstelling?

Het gaat om 'werken in onroerende staat'. Het gaat niet enkel om activiteiten die ressorteren onder het paritair comité van de bouw (PC 124.00) maar ook andere activiteiten komen hiervoor in aanmerking.

Zo kan bijvoorbeeld gedacht worden aan: sanitaire installaties, werken die verband houden met stofferen en behangen, grondwerken, werken aan wegen, metaalconstructies, aanleg en onderhoud van diverse terreinen, groenonderhoud, schoonmaak van onroerende goederen uit hun aard (ramen wassen, gevels reinigen, enzovoort), renovatie, landschapsverzorging maar ook teelt van..., plantenvermeerdering, bosbouwactiviteiten, exploitatie van bossen, exploitatie van irrigatiesystemen, ongediertebestrijding met betrekking tot de landbouw, meer in het algemeen land-, tuin- en bosbouw.

Wij denken voornamelijk aan de volgende sectoren: PC 111.00, PC 121.00, 132.00, PC 144.00, PC 145.00, PC 327.01 en PC 329.00.

Deze opsomming is niet-exhaustief. Het is dus mogelijk dat ook nog andere werkgevers voor deze maatregel in aanmerking komen. Uiteraard moet ook aan de andere voorwaarden worden voldaan.

2) Welk uurloon komt in aanmerking voor de vrijstelling?

Deze vrijstelling zal maar kunnen worden toegepast op de bedrijfsvoorheffing ingehouden op het loon van de werknemer voor zover het gaat over een bruto-uurloon van minstens 13,75 euro (= bedrag voor 2018). Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.

- Voor 2019 geldt een bruto-uurloon van minstens 13,99 euro.
- Voor 2020 geldt een bruto-uurloon van minstens 14,19 euro.
- Voor 2021 geldt een bruto-uurloon van minstens 14,34 euro.

3) Wat betekent 'ploegenarbeid' voor deze vrijstelling?

Geen opeenvolgende ploegen

Er zijn geen opeenvolgende ploegen vereist. Eén ploeg volstaat dus. Het kan gaan over een dagdienst met twee personen, die hetzelfde of complementair werk doen zowel qua inhoud als qua omvang. De voorwaarde dat de ploegen elkaar niet mogen overlappen is niet van toepassing.

'Twee personen' maar geen 'twee werknemers'

Het moet niet gaan om 'twee werknemers' maar om 'twee personen'. Een werknemer die samen met de bedrijfsleider of zelfstandige in teamverband werkt, kan worden gekwalificeerd als ploeg. Let evenwel op, want hoewel de bedrijfsleider dus zelf in aanmerking komt bij de beoordeling of het om ploegenarbeid gaat, toch zal de bedrijfsleidersbezoldiging zelf niet in aanmerking komen voor de vrijstelling.

Studenten en leerlingen

Studenten en leerlingen in een stelsel van duaal leren worden uitgesloten uit de omschrijving van een ploeg. Wanneer een werknemer op een bouwplaats bijvoorbeeld enkel samenwerkt met een student, zal dit niet kwalificeren als een ploeg.

Uitzendkracht

Een werknemer die op een bouwplaats enkel samenwerkt met een uitzendkracht kan dan weer wel kwalificeren als een ploeg.

Opdat er sprake zou zijn van een ploeg, moeten in principe alle leden van die ploeg **hetzelfde uurrooster** hebben.

Één derde-regel

De één derde-regel van toepassing is. De vrijstelling wordt enkel toegekend aan werknemers die, overeenkomstig de arbeidsregeling waarin zij tewerkgesteld zijn, over de betrokken maand tenminste één derde van hun arbeidstijd in ploegenarbeid werken in onroerende staat op locatie verrichten.

4) Wat als maar één persoon van de ploeg in aanmerking komt voor de vrijstelling?

Dit is geen probleem. De steunmaatregel zal dan enkel worden toegepast op de bezoldigingen van die werknemers van de ploeg van wie het brutoloon voldoende hoog is.

5) Welke bewijzen moet een onderneming voorleggen dat de werknemers aan de voorwaarden voldoen?

De werkgever moet het bewijs kunnen leveren van de feitelijke elementen die aanleiding geven voor de vrijstelling. Registratie op de werven is daarbij een mogelijk bewijsmiddel.

De werkgevers kunnen best ook een nominatieve lijst ter beschikking van de administratie houden met daarin, voor elke werknemer, de volledige identiteit en de periode van het jaar gedurende dewelke die werknemer ploegenarbeid heeft verricht. De administratie kan steeds de juistheid van de gegevens vermeld in dit document nagaan en daartoe de nodige bewijsstukken opvragen en onderzoeken.

CONTROLE IS REËEL

De kans op een fiscale controle is reëel. Op het ogenblik dat de fiscus een bezoek aankondigt, zal aan de werkgever gevraagd worden om, naast de reeds genoemde nominatieve lijst, een hele lijst aan bewijsstukken voor te leggen. Het kan gaan over het arbeidsreglement, loonbrieven, individuele rekeningen, facturen, boekhoudkundige stukken, uittreksels uit tijdsregistratiesystemen, uittreksels van werfmeldingen, werfverslagen,

Het is aangewezen om proactief te handelen aangezien de fiscus vaak maar enkele weken de tijd geeft om de nodige bewijsstukken te verzamelen. Om die reden raden we aan om van bij het begin van de toepassing van de vrijstelling een goed onderbouwd dossier bij te houden met daarin alle mogelijk stukken die bewijs kunnen leveren dat aan de voorwaarden en formaliteiten is voldaan. De werkgever moet dit dossier op continue basis up to date houden.

6) Kan deze vrijstelling nog worden aangevraagd voor het verleden?

Voor het inkomstenjaar 2021 heeft de werkgever de tijd tot 31 augustus 2022.

Voor inkomstenjaar 2020 kunnen wij uiterlijk op 30 september 2021 volgens de eenvoudige procedure van een negatieve (tweede) aangifte de vrijstelling aanvragen.

Voor de jaren 2018 en 2019 zullen we een bezwaarschrift moeten indienen. Het bezwaarschrift moet worden ingediend binnen de 5 jaar vanaf het jaar waarvoor de inkomsten zijn verschuldigd.

7) Kan deze maatregel ook worden toegepast op studenten en leerlingen?

Wanneer de werkgever aan een student of leerling in een alternerende opleiding een bruto-uurloon vóór inhouding van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen van minstens 13,75 euro (voor indexering) betaalt of toekent, kan hij de steunmaatregel op hun bezoldigingen toepassen *voor zover ze deel uitmaken van een ploeg van minstens twee andere personen die geen studenten of leerlingen in een alternerende opleiding zijn*.

Concreet betekent dit dat er in twee stappen gewerkt wordt. In de eerste stap wordt nagegaan of er sprake is van een ploeg van minstens twee personen zonder rekening te houden met studenten en leerlingen in een alternerende opleiding.

Indien er sprake is van een ploeg, kan worden overgegaan naar de tweede stap: op wie mag deze steunmaatregel worden toegepast. De steunmaatregel mag toegepast worden op alle werknemers van de ploeg, met inbegrip van de studenten en leerlingen in een alternerende opleiding van wie het bruto-uurloon vóór inhouding van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen minstens 13,75 euro (voor indexering) bedraagt.

8) Is een ploegenpremie vereist?

Het is niet vereist dat er een ploegenpremie wordt toegekend. Het minimaal toekennen van een bepaald bruto-uurloon (zie hierboven) wordt gelijkgesteld met de toekenning van een ploegenpremie.

9) Wat met fiscaal voluntariaat?

Fiscaal voluntariaat, waarbij op verzoek meer bedrijfsvoorheffing afgehouden wordt dan reglementair voorzien, doet geen afbreuk aan de gestelde vereiste. De vrijstelling mag derhalve worden berekend op het verhoogde bedrag

© Alle rechten voorbehouden. Behoudens de uitdrukkelijk bij wet bepaalde uitzonderingen mag niets van deze uitgave gereproduceerd, overgenomen, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt worden, op welke wijze ook, zonder de uitdrukkelijke voorafgaandelijke en schriftelijke toestemming van CLB. De redactie streeft naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, waarvoor ze echter niet aansprakelijk kan gesteld worden.