



Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing: ploegenarbeid

Editie augustus 2026

Ondernemingen waar de werknemers in ploegen werken en die een ploegenpremie toekennen aan deze werknemers, komen onder bepaalde voorwaarden in aanmerking voor een gedeeltelijke vrijstelling van het doorstorten van de ingehouden bedrijfsvoorheffing. Dit geldt ook voor ondernemingen waar in een volcontinu systeem wordt gewerkt.

Hieronder kan je een overzicht terugvinden van de voornaamste bepalingen over dit onderwerp.

Inhoudsopgave

1. Wie kan deze vrijstelling genieten?	2
2. Aan welke voorwaarden moet je voldoen?.....	2
— Ploegenarbeid	2
Hetzelfde werk zowel qua inhoud als qua omvang	2
Zonder onderbreking	3
Ploegenpremie	3
Minstens één derde van de arbeidstijd	3
3. Welk voordeel levert dit op?	4
4. Welke formaliteiten moeten worden vervuld?.....	4

1. Wie kan deze vrijstelling genieten?

Enkel ondernemingen waar het werk wordt verricht door werknemers die voor de berekening van de structurele vermindering tot categorie 1 behoren, komen in aanmerking. Dit zijn werknemers die onderworpen zijn aan alle basistakken van de sociale zekerheid en wiens werkgever niet valt onder het toepassingsgebied van de sociale maribel.

Uitzendkantoren die werknemers tewerkstellen in ondernemingen waarin ploegenarbeid wordt verricht, komen eveneens in aanmerking. Het uitzendkantoor moet hiervoor wel het akkoord hebben gekregen van de klant om de vrijstelling toe te passen.

2. Aan welke voorwaarden moet je voldoen?

Ploegenarbeid

Het betreft ondernemingen waar werk wordt verricht in:

- *minstens 2 ploegen van minstens 2 werknemers;*
- die *hetzelfde werk* doen, zowel qua inhoud als qua omvang; en
- die elkaar in de loop van de dag opvolgen *zonder dat er een onderbreking* is tussen de opeenvolgende ploegen, zonder dat de overlapping meer bedraagt dan *één vierde* van hun dagtaak en waarbij alle werknemers die ploegenarbeid verrichten een *ploegenpremie* ontvangen.

Deze voorwaarden worden per dag afgetoetst. Onder dagtaak wordt verstaan: de uurroosters van de opeenvolgende ploegen zoals opgenomen in het arbeidsreglement. Indien de effectief toegepaste uurroosters hiervan systematisch afwijken, wordt rekening gehouden met de effectieve uurroosters.

Hetzelfde werk zowel qua inhoud als qua omvang

De beoordeling van 'hetzelfde werk qua inhoud en qua omvang' moet worden gemaakt op het niveau van de volledige ploeg en niet op basis van de individuele werkzaamheden van de werknemers.

Om de vrijstelling te genieten zijn geen wettelijke criteria vastgelegd om de omvang te bepalen. Of de ploegen hetzelfde werk "qua omvang" uitvoeren is afhankelijk van de aard van het werk dat wordt verricht, waarbij het verzekeren van de continuïteit van het werk cruciaal is.

Voorbeelden in de rechtspraak:

Buschauffeurs kunnen een ploeg vormen, ook al rijden zij alleen, wanneer er sprake is van een ploeg van chauffeurs die de voormiddagritten verzorgt en een ploeg van chauffeurs die de namiddagritten verzorgt.

Het werk is hetzelfde qua inhoud, maar moet ook qua omvang hetzelfde zijn. Om dit te meten heeft men in deze zaak gekeken naar het aantal werkuren per ploeg. Het verschil was niet meer dan één uur en dat vond het hof aanvaardbaar, terwijl een verschil van drie uren niet meer aanvaardbaar zou zijn.

In een andere onderneming kwamen ploegen van wegenwachters daarentegen niet in aanmerking voor de vrijstelling. Het feit dat de wegenwachter alleen naar een interventie rijdt is geen probleem. De inhoud van het werk is ook hetzelfde, maar de omvang niet. De dagploeg doet immers meer interventies dan de ploeg 's nachts. Om die reden kan de vrijstelling niet worden genoten.

Zonder onderbreking

Een onderbreking tussen twee opeenvolgende ploegen die 15 minuten of minder bedraagt, wordt niet in aanmerking genomen.

Volcontinu systeem

Wanneer er bijkomend voldaan is aan onderstaande voorwaarden, wordt er gesproken van een volcontinu systeem. De toepassing van dit systeem levert een verhoogde vrijstelling op.

Het betreft de volgende voorwaarden:

- een onderneming uit de profitsector met;
- minstens 4 ploegen van minstens 2 werknemers;
- die hetzelfde werk doen zowel qua inhoud als qua omvang, die een continue 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 $1/4^{\text{de}}$ van hun dagtaak;
- de bedrijfstijd in dergelijke ondernemingen, zijnde de tijd dat het bedrijf functioneert, bedraagt minstens 160 uren per week.

Het werk dient georganiseerd te worden in minstens 4 ploegen. Dit mag men ruim interpreteren. Ook ondernemingen die bijvoorbeeld het volcontinue werk organiseren in een systeem van een drieploegenstelsel in de week gecombineerd met een tweeploegenstelsel in het weekend, komen in aanmerking.

Ploegenpremie

De werkgever moet aan alle werknemers in het ploegensysteem een ploegenpremie betalen van minimum 2% van het contractueel brutoloon. De premie voldoet aan de voorwaarden wanneer het bedrag hiervan gelijk is aan of hoger is dan 2% van het brutoloon dat dezelfde werknemer met dezelfde functie zou ontvangen indien de prestaties niet in het kader van ploegenarbeid worden geleverd.

Een premie die vanaf 1 april 2024 wordt toegekend kan voor de toepassing van deze vrijstelling enkel als ploegenpremie worden beschouwd op voorwaarde dat deze bij cao, in het arbeidsreglement of in een arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer is vastgelegd.

Minstens één derde van de arbeidstijd

De vrijstelling kan enkel worden toegepast op de ingehouden bedrijfsvoorheffing van werknemers die over de betrokken maand waarvoor het voordeel wordt gevraagd ten minste één derde van hun arbeidstijd in ploegen zijn tewerkgesteld.

Periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zonder loon worden niet in aanmerking genomen.

De berekening gebeurt als volgt:

aantal effectief in ploegenarbeid gepresteerde arbeidsuren waarvoor de werknemer een ploegenpremie heeft ontvangen + uren waarvoor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst werd en waarvoor het loon door de werkgever werd doorbetaald (mits recht op een ploegenpremie)

totaal aantal effectief gepresteerde arbeidsuren + het totale aantal uren waarvoor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst werd geschorst maar waarvoor het loon wordt doorbetaald

Voor de werknemer die in de loop van de maand in of uit dienst treedt, wordt de 1/3^{de} norm berekend rekening houdend met de duur van zijn tewerkstelling binnen die maand.

3. Welk voordeel levert dit op?

De werkgever moet nog steeds de gewone bedrijfsvoorheffing op het loon inhouden. Voor de betrokken werknemers wijzigt er dus niets.

Indien er voldaan wordt aan de voorwaarden, dan wordt de werkgever voor een bepaald bedrag vrijgesteld van doorstorting van de verschuldigde bedrijfsvoorheffing. Het bedrag is een percentage dat wordt berekend rekening houdend met de belastbare bezoldigingen, inclusief ploegenpremies. Dubbel vakantiegeld, eindejaarspremie en eventuele achterstallige bezoldigingen worden o.a. expliciet uitgesloten. De bezoldiging wordt op maandbasis in aanmerking genomen.

Dit percentage bedraagt momenteel 22,80% voor ploegenarbeid en 25% voor volcontinu arbeid.

De berekening gebeurt op het niveau van de groep van werknemers en niet op individueel niveau. Als het vrijgesteld bedrag de in te houden bedrijfsvoorheffing overtreft, dan kan het resterende bedrag naar een andere werknemer worden overgedragen voor zover de andere werknemer bezoldigingen geniet die in aanmerking komen voor de vrijstelling en er nog ruimte is om een inhouding toe te passen.

Vanaf 1 januari 2027 wordt het bedrag van de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing verminderd door een correctiefactor. De vrijstellingspercentages worden daardoor effectief beperkt tot:

- 97% van het berekende vrijstellingsbedrag in 2027;
- 93,35% van het berekende vrijstellingsbedrag in 2028;
- 95,9% van het berekende vrijstellingsbedrag vanaf 2029.

Werkgevers die gebruikmaken van deze vrijstellingsstelsels zullen hierdoor een groter bedrag aan bedrijfsvoorheffing moeten doorstorten aan de Schatkist.

4. Welke formaliteiten moeten worden vervuld?

De werkgever die aanspraak wil maken op deze vrijstelling, draagt hiervan zelf de bewijslast. Je moet m.a.w. aan de hand van feitelijke elementen kunnen aantonen dat er voldaan is aan de voorwaarden.

Hiervoor moet je als werkgever een nominatieve lijst ter beschikking houden van de Administratie met de volgende gegevens:

- de volledige identiteit van de werknemer;
- het aantal effectief in ploegenarbeid gepresteerde arbeidsuren waarvoor de werknemer eveneens een ploegenpremie heeft ontvangen;
- in voorkomend geval, het aantal uren waarvoor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst werd geschorst en waarvoor het loon door de werkgever werd doorbetaald, indien kan worden aangetoond dat de betrokken werknemer, overeenkomstig zijn arbeidsregeling, zou tewerkgesteld zijn in ploegenarbeid en hiervoor eveneens een ploegenpremie zou hebben verkregen;
- het totaal aantal effectief gepresteerde arbeidsuren;
- in voorkomend geval, het totaal aantal uren waarvoor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst werd geschorst maar waarvoor het loon werd doorbetaald;
- de belastbare bezoldigingen die aan de werknemer worden betaald of toegekend, met uitsluiting van het dubbel vakantiegeld, de eindejaarspremie en de achterstallige bezoldigingen;
- het bedrag van de op die bezoldigingen ingehouden bedrijfsvoorheffing;
- het bedrag van de ploegenpremie dat voor de geleverde prestaties van die maand werd betaald of toegekend.

De Administratie kan steeds de juistheid van de gegevens vermeld op de nominatieve lijst nagaan en daartoe de nodige bewijsstukken opvragen en onderzoeken.

AANDACHTSPUNT!

Het is essentieel dat je de nodige feitelijke bewijsstukken bewaart ter staving van de nominatieve lijst. Bij een eventuele controle zal het niet volstaan om enkel de nominatieve lijst voor te leggen.

Wens je meer informatie over de vrijstelling van doorstorting BV voor ploegenarbeid? Dan kan je steeds terecht bij CLB Payroll.