

# Starterslonen voor jongeren (startersjob)

Laatst gewijzigd op 7 jan 2026

## Wat houdt de maatregel in

Werkgevers die jongeren aanwerven van 18, 19 of 20 jaar zonder werkervaring, mogen onder bepaalde voorwaarden een verminderd brutoloon toekennen. In ruil voor het loonverlies ontvangt deze jonge werknemer een compenserende toeslag die vrijgesteld is van inhoudingen, bedrijfsvoorheffing en sociale zekerheidsbijdragen.

## Wie komt in aanmerking

### Werkgever

Enkel werkgevers die vallen onder de wet op de cao's en de paritaire comités (wet van 5 december 1968) komen in aanmerking voor deze maatregel.

Werkgevers die ressorteren onder een paritair comité of een paritair subcomité dat minimumlonen heeft vastgesteld voor jongeren van 18 tot 21 jaar die lager zijn dan de minimumlonen vanaf 21 jaar zijn uitgesloten van het toepassingsgebied. Deze uitsluiting geldt echter niet als deze minimumlonen voor jongeren van 18 jaar tot 21 jaar enkel gelden voor de tewerkstelling van studenten.

### Werknemer

De jongere moet voldoen aan volgende voorwaarden:

- 18, 19 of 20 jaar zijn op de laatste dag van de maand waarin het brutoloon wordt verminderd;
- aangeworven zijn op 1 juli 2018 of later;
- aangeworven worden met een startbaanovereenkomst van het type 1 (minstens halftijdse overeenkomst);
- niet tewerkgesteld met een studentenovereenkomst;
- niet tewerkgesteld in het kader van een flexi-job;
- de jongere moet een nieuwe werknemer zijn zonder werkervaring. Dit houdt in dat:
  - de jongere vlak voor de aanwerving ingeschreven was als werkzoekende bij de bevoegde gewestinstelling;
  - de jongere voldoet aan de maximale tewerkstellingsvoorwaarde (zie hieronder).

### Maximale tewerkstellingsvoorwaarde

Daarnaast geldt er voor de jongere nog een maximale tewerkstellingsvoorwaarde.

De jongere mag in de referentiekwartalen T-6 tot en met T-3 (waarbij T het kwartaal is van aanwerving) maximaal gedurende één kwartaal een job hebben uitgeoefend voor een duur die het equivalent is van een 4/5 van een voltijdse job.

Eventuele tewerkstellingen die vóór of na deze referentieperiode vallen, hebben geen invloed op het recht op de starterslonen.

De voorwaarde dat de job het equivalent heeft van een 4/5de tewerkstelling in de referentiekwartalen T-6 tot T-3 wordt op kwartaalbasis nagekeken. Het gaat hier om de duurtijd van de job uitgedrukt in voltijds equivalenten (VTE). Dat betekent:

- een halftijdse tewerkstelling gedurende een volledig kwartaal geeft een tewerkstelling van 0,50 VTE;
- een voltijdse tewerkstelling gedurende één volledige maand geeft een tewerkstelling van 0,33 VTE.

Bij de toetsing van deze voorwaarde wordt geen rekening gehouden met volgende vormen van tewerkstelling tijdens de referentieperiode:

- als leerling in het kader van het alternerend leren;

- als deeltijds leerplichtige. Het gaat om de tewerkstelling van jongeren tot 31 december van het jaar waarin hij 18 jaar wordt;
- als student voor de tewerkstelling die het maximum van 475 uur niet overschrijdt;
- als gelegenheidswerknemer in de land- en tuinbouw of in de horeca;
- als flexi-job werknemer.

## Omvang steun

### Bedrag van de vermindering van het brutoloon

De werkgever mag voor de jongere het normaal verschuldigde brutoloon verminderen met:

- 18% in de maanden dat de jongere 18 jaar is op de laatste dag van het kwartaal;
- 12% in de maanden dat de jongere 19 jaar is op de laatste dag van het kwartaal;
- 6% in de maanden dat de jongere 20 jaar is op de laatste dag van het kwartaal.

De werkgever mag deze vermindering enkel toepassen als de loonvoorwaarde wordt nageleefd. [Meer informatie op www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be).

- De vermindering van het brutoloon wordt enkel toegepast op de volgende looncomponenten en enkel als zij rechtstreeks door de werkgever worden uitbetaald:
  - het loon voor werkelijke arbeid;
  - het gewaarborgd loon bij ziekte en ongeval of voor afwezigheden met behoud van loon;
  - het enkel en dubbel vakantiegeld;
  - de eindejaarspremies;
  - de vergoedingen betaald in geval van beëindiging van de overeenkomst, voor zover ze worden uitgedrukt in arbeidstijd.
- De andere loonelementen worden berekend en uitbetaald op basis van het niet-verminderde brutoloon.

### Compenserende toeslag

De werkgever die het brutoloon van een jongere vermindert, moet aan de jongere een compenserende toeslag betalen bovenop het loon ter compensatie van het loonverlies van de jongere.

De compenserende toeslag is gelijk aan het verschil tussen:

- het nettoloon berekend op basis van het niet-verminderde brutoloon en
- het nettoloon zoals berekend op basis van het verminderde brutoloon.

De toeslag wordt verhoogd met een percentage op het verminderde brutoloon voor de werknemers betaald via de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie of een vakantiefonds zodat samen met de compenserende toeslag de jongere netto hetzelfde ontvangt.

Indien de werkgever het loon van de jongere al verminderd heeft in de periode vóór 1 maart 2019, dan is de werkgever een compenserende vergoeding verschuldigd aan de jongere, berekend zoals hierboven. De vergoeding wordt dan betaald in maart 2019.

Deze compenserende toeslag is vrijgesteld van inhoudingen, bedrijfsvoorheffing en socialezekerheidsbijdragen.

## Aanvraagprocedure

De werkgever moet expliciet in de arbeidsovereenkomst vermelden dat het brutoloon van de jongere wordt gecompenseerd in toepassing van deze regeling.

De compenserende toeslag moet niet worden aangegeven op de RSZ-aangiften. Voor wat betreft de fiscale behandeling van de compenserende toeslag kan men contact opnemen met de federale overheidsdienst Financiën.

Op de DmfA-aangifte van de jongere moet de juiste code worden vermeld in het blok 'Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid'.

Indien niet alle regels zijn vervuld, is het niet-verminderde loon van toepassing en zijn ook de sociale zekerheidsbijdragen van toepassing op het niet-verminderde brutoloon.

## Blijf op de hoogte

Wil je op de hoogte blijven van wijzigingen van deze maatregel en andere maatregelen in de Subsidiedatabank? Dat kan via de gratis '[Nieuwsbrief van de Subsidiedatabank](#)'.

## Contact

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)

T 02 509 59 59

[contact@rsz.fgov.be](mailto:contact@rsz.fgov.be)

[www.socialsecurity.be/starterswages](http://www.socialsecurity.be/starterswages)

FOD Financiën

T 02 572 57 57

[financien.belgium.be](http://financien.belgium.be)