

Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing

Laatst gewijzigd op 14 aug 2026

Wat houdt de maatregel in

Als werkgever kan je in bepaalde gevallen een gedeeltelijke vrijstelling krijgen van de doorstorting van bedrijfsvoorheffing op de lonen van specifieke werknemers. Hier vind je een overzicht van de meeste fiscale vrijstellingen.

1. Vanaf 1 januari 2027 worden al deze fiscale voordelen afgetopt om de totale kostprijs van deze vrijstellingen te beperken. Je zal dan een correctiefactor moeten toepassen van 97% in 2027, 93,35% in 2028 en 95,9% vanaf 2029. Deze aanpassing werd ingevoerd door de [Programmawet van 30 mei 2026](#).
2. De [Wet van 15 juli 2026 tot hervorming van de personenbelasting](#) legt met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2026 het aantal fiscaal voordelige overuren met overwerktoeslag vast op 180 uur per jaar per werknemer. De bestaande hogere plafonds van 280 uur voor wegen- en spoorwegwerken en 360 uur voor de horeca blijven behouden.

Investering in een steunzone

Omschrijving maatregel

Investeer je in een vestiging in een erkende steunzone (of 'ontwrichte zone')? Dan kan je een vrijstelling krijgen van 25% op de doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor elke extra arbeidsplaats die je door die investering creëert. Je kan dit voordeel gedurende twee jaar toepassen, op voorwaarde dat je die arbeidsplaats behoudt gedurende minstens drie jaar (kmo [artikel 275⁸](#) WIB 92) of vijf jaar (grote ondernemingen [artikel 275⁹](#) WIB 92).

Om de economie te ondersteunen, kunnen de gewestelijke overheden steunzones afbakenen in regio's die zwaar getroffen zijn door collectieve ontslagen. Sinds 1 november 2024 heeft de Vlaamse overheid vier nieuwe steunzones (tot 30 oktober 2030) afgebakend rond Lanaken, Turnhout-Beerse, Machelen-Vilvoorde en Wielsbeke. Deze steunzones omvatten alle bedrijventerreinen binnen een straal van 40 km rond deze locaties. Ook incubatoren, businesscenters en bepaalde gebieden met een brownfieldconvenant binnen deze regio's komen in aanmerking. Daardoor liggen vandaag vrijwel alle bedrijventerreinen in Vlaanderen binnen een steunzone.

Het voordeel komt overeen met een besparing van 4% tot 5% op je loonkost. Ook als je door een investering werkgelegenheid overneemt bij de overname van een onderneming die anders mogelijk zou verdwijnen, kan je deze maatregel toepassen.

Meer informatie

Meer informatie vind je in de maatregel [Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing in steunzones](#).

IPA-korting

Omschrijving maatregel

Sinds 1 oktober 2007 kan je als werkgever gebruikmaken van de zogenaamde IPA-korting. Deze korting is ingevoerd in het kader van een loonlastenvermindering vastgelegd in het Interprofessioneel Akkoord (IPA) 2007-2008. Deze korting houdt in dat je als werkgever een deel van de bedrijfsvoorheffing die wordt ingehouden op het loon van jouw werknemers, niet moet doorstorten aan de fiscus (zie [artikel 275⁷](#), WIB 92).

Omvang steun

- **Profit sector:** Ben je zelfstandige of een kleine vennootschap (volgens de fiscale definitie, zie VLAIO-pagina 'Kmo-definitie? Verschil Europese en fiscale definitie' > [Fiscale definitie](#)) dan moet je 0,12% van de bruto bezoldigingen vóór inhouding van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen, niet doorstorten.
- **Non-profit sector:** In deze sector geldt een algemene korting van 1%. Ben je een werkgever die voldoet aan de fiscale definitie van kleine vennootschap dan wordt het tarief opgetrokken tot 1,12%.

Meer informatie

Meer details vind je in de [FAQ – Vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing – Looncorrectie en sociale maribel](#) op MyMinFin.

Zie ook [Commentaar van art. 275[^]7, WIB 92](#). Hier vind je informatie over Circulaires, rechtspraak, enz.

Jonge werknemers aangeworven in het laatste kwartaal van het jaar

Werf je een jonge werknemer aan in het vierde kwartaal? Dan kan je onder bepaalde voorwaarden een volledige vrijstelling van bedrijfsvoorheffing krijgen.

De jonge werknemer moet wel voldoen aan de voorwaarden in de werkloosheidsreglementering. Dit houdt in dat:

- ze niet meer onderworpen zijn aan de leerplicht;
- een studie met een volledig leerplan of leertijd hebben stopgezet;
- alle activiteiten hebben stopgezet die door een studie-, leertijd- of opleidingsprogramma of om het even welk programma zijn opgelegd.

Bovendien mag deze jonge werknemer pas in het laatste kwartaal (oktober, november of december) beginnen werken op basis van een arbeidsovereenkomst én mag het maandelijks belastbare inkomen van deze jonge werknemer niet hoger zijn dan € 4.875 (bedrag inkomstenjaar 2025).

Nog een bijkomende voorwaarde is dat de jongere in dat jaar nog niet heeft gewerkt bij een andere werkgever en daar een inkomen hebben opgebouwd. Je vraagt best om dit schriftelijk te bevestigen.

De jongere blijft onder de belastingvrije grens en betaalt dus geen personenbelasting. Daardoor moet je als werkgever ook geen bedrijfsvoorheffing inhouden op het loon.

Je vindt de details in [bijlage III \(punt 72\) van het Koninklijk besluit tot uitvoering van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992](#).

Natuurramp

Omschrijving maatregel

Word je als werkgever getroffen door een natuurramp (aardbeving, lawine, grondverschuiving, overstroming, tornado, orkaan, vulkaanuitbarsting of natuurbrand met een natuurlijke oorzaak) die vanaf 1 juli 2021 heeft plaatsgevonden, dan kan je een gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing krijgen op het loon van je werknemers die werken in een vestiging die schade heeft geleden (zie [artikel 275^{9/1}](#), WIB 92).

Omvang steun

Deze vrijstelling van doorstorting bedraagt 30% op het loon van je werknemers die werken in een inrichting (of inrichtingen) die schade heeft (hebben) geleden. Bezoldigingen van bedrijfsleiders komen niet in aanmerking.

De vrijstelling geldt voor prestaties binnen een periode van 40 maanden vanaf de maand na de natuurramp en uiterlijk tot de 47e maand na die maand.

Cumulering: Je kan deze vrijstelling niet combineren met volgende fiscale vrijstellingen: koopvaardij; bagger- en sleepvaartsector; onderzoek en ontwikkeling; sector van de zeevisserij; ploegen- en nachtarbeid en ploegenarbeid op werven; sportbeoefenaars; investering in een steunzone; startende ondernemingen; startersjobs en opleiding werknemers.

Dus wel met de vrijstelling voor overwerk (overuren) en de IPA-korting.

Aanvraagprocedure

Niet elke natuurramp komt automatisch in aanmerking. De procedure verloopt in stappen: het betrokken gewest moet de natuurramp eerst erkennen en een goedkeuring bekomen van de minister van Financiën om deze steunmaatregel te mogen toepassen. Vervolgens wordt er een samenwerkingsovereenkomst gesloten tussen het gewest en de minister van Financiën in geval van een positief antwoord. Daarna bepaalt het gewest de schade en bezorgt een attest aan FOD Financiën. Tenslotte moet je van FOD Financiën een positieve beslissing ontvangen om de vrijstelling te kunnen toepassen.

Meer informatie

Meer informatie vind je in de [Circulaire 2025/C/30 over de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor werkgevers die getroffen worden door een natuurramp](#) met o.m. informatie over de formaliteiten van dit fiscaal voordeel.

Onderzoek en ontwikkeling

Omschrijving maatregel

Ben je een werkgever uit de privé sector of een kennisinstelling dan moet je bij dit fiscaal voordeel 80% van de bedrijfsvoorheffing op het loon van bepaalde onderzoekers niet doorstorten aan de fiscus (zie [artikel 275³](#), WIB 92). Sinds 1 januari 2018 geldt er ook een vrijstelling voor een aantal bachelordiploma's, maar in beperktere vorm:

	kleine vennootschappen*	andere vennootschappen
Masterdiploma's	vrijstelling van 80%	vrijstelling van 80%
Bachelordiploma's	vrijstelling van 80%** (beperkt tot 50% van het totale bedrag van de vrijstelling zoals toegepast voor de werknemers met een specifiek master- en/of doctordiploma)	vrijstelling van 80%* (beperkt tot 25% van het totale bedrag van de vrijstelling zoals toegepast voor de werknemers met een specifiek master- en/of doctordiploma)

* Hier moet je voldoen aan de fiscale definitie van een kleine vennootschap (zie VLAIO-pagina Kmo-definitie? Verschil Europese en fiscale definitie > [Fiscale definitie](#))

** De vrijstelling is sinds 2020 opgetrokken van 40% tot 80% (evenwel beperkt tot 25% of 50% van het totale bedrag van de vrijstelling die je toepast voor onderzoekers met een master- of doctordiploma).

Meer informatie

Meer informatie vind je in de maatregel [Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor onderzoekers](#).

Opleiding werknemers

Omschrijving maatregel

Wil je als werkgever investeren in opleidingen voor je werknemers dan kan je gebruikmaken van deze fiscale vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing (zie [artikel 275¹²](#), WIB 92). Deze maatregel geldt sinds 1 januari 2021 en werd aangepast vanaf 1 januari 2022.

De belangrijkste voorwaarden zijn:

- Je werknemer is al minstens zes maanden ononderbroken bij jou in dienst.
- Sportbeoefenaars komen niet in aanmerking (zij vallen onder een aparte regeling, zie cumulering).
- Niet alle opleidingen komen in aanmerking voor deze subsidie. De opleiding moet:
 - een formele of informele opleiding zijn volgens de wet werkbaar en wendbaar werk van 5 maart 2017;
 - niet verplicht zijn door wetgeving of andere regels. Ook de opleidingen voorzien in een collectieve

arbeidsovereenkomst worden uitgesloten;

◦ een beroepskost zijn voor jou als werkgever.

- De opleiding moet een minimale duurtijd hebben van 76 uur. Voor kleine vennootschappen (fiscale definitie zie VLAIO-pagina 'Kmo-definitie? Verschil Europese en fiscale definitie' > [Fiscale definitie](#)) komen ook opleidingen met een minimale duurtijd van 38 uur in aanmerking.
- Die 76 uur (of 38 uur) moeten gevolgd worden binnen één ononderbroken periode van 30, 60 of 75 kalenderdagen. Je kan meerdere opleidingen combineren om die minimumduur te halen. Eén opleiding mag je maar één keer meetellen. Per werknemer kan je de vrijstelling maximaal voor 10 opleidingsperiodes toepassen.
- Een opleidingsdag telt altijd als 7,6 uur, ongeacht het werkelijke aantal uren.
- Je moet als werkgever de volledige kosten van de opleiding dragen (de kost van de opleiding zelf en de loonkost van de opleidingsuren, als de werknemer de opleiding tijdens de werkuren volgt).

Omvang steun

De vrijstelling bedraagt 11,75% van de in aanmerking komende bezoldigingen. Je berekent dit enkel op de basisverloning. Bovendien wordt het loon waarop je de vrijstelling berekent, beperkt tot € 3.500 per (voltijdse) werknemer.

Cumulering: Deze vrijstelling kan je niet combineren met de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor sportbeoefenaars (zie [artikel 275⁶](#), WIB 92).

Meer informatie

Meer informatie vind je in de [Circulaire 2022/C/69](#), aangevuld door de [Circulaire 2023/C/24](#). De gecoördineerde versie van beide circulaire's vind je in [bijlage 1](#). Zie ook [Commentaar van art. 275¹²](#), WIB 92. Hier vind je informatie over nieuwe circulaire's, rechtspraak, enz.

Overwerk (overuren)

180 fiscaalvoordelige overuren met overwerktoeslag

Laat je je werknemers overuren presteren? Dan kan je onder bepaalde voorwaarden een deel van de bedrijfsvoorheffing die je inhoudt, niet doorstorten aan de fiscus. (zie [artikel 275¹](#), WIB 92).

Dit fiscaal voordeel geldt voor de werkgevers uit de privésector (inclusief vzw's) en de erkende uitzendbedrijven. Ook bepaalde overheidsbedrijven kunnen dit toepassen.

Je kan deze vrijstelling alleen gebruiken voor overuren waarvoor het (minimum) wettelijk overloon (20%, 50% of 100%), verschuldigd is. De overwerktoeslag moet dus verschuldigd zijn overeenkomstig artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971 of volgens het KB nr. 213 van 26 september 1986 (bouwsector).

Betaal je meer dan wettelijk verplicht, dan komen deze overuren ook in aanmerking voor de vrijstelling. Betaal je een toeslag zonder wettelijke verplichting, dan kan je de vrijstelling niet toepassen.

Het aantal overuren waarvoor deze vrijstelling geldt, is beperkt tot 180 overuren per jaar, per werknemer. Dit geldt retroactief vanaf 1 januari 2026 (zie [Wet van 15 juli 2026 tot hervorming van de personenbelasting](#)). Voor bepaalde sectoren gelden er hogere drempels.

fiscaalvriendelijke overuren	maximale grens per jaar per werknemer	sinds
de bouwsector (wegen- en spoorwegwerken) als aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan	280 uur	1 januari 2024
de horecasector	360 uur	1 december 2015
andere sectoren	180 uur	1 januari 2026 (retroactief)

De vrijstelling hangt af van de overwerktoeslag die je moet betalen:

- 20% overurentoeslag: je moet 32,19% van het brutoloon (dat dient als basis voor het overloon) niet doorstorten;
- 50% of 100% overurentoeslag: je moet 41,25% van het brutoloon (dat dient als basis voor het overloon) niet doorstorten.

Meer informatie vind je op [de technische fiche overwerk](#) op MyMinFin en [de website van FOD Financiën > Vrijstellingen](#). Zie ook [Commentaar van art. 275¹, WIB 92](#). Hier vind je informatie over Circulaires, rechtspraak, enz.

Vrijwillige overuren vanaf 1 april 2026

Sinds 1 april 2026 kan je werknemers tot 360 vrijwillige overuren per kalenderjaar laten presteren. Voor de eerste 240 uren betaal je geen overloon, socialezekerheidsbijdragen of belastingen. Deze uren worden dus bruto = netto uitbetaald.

In de horecasector bedraagt het contingent 450 vrijwillige overuren, waarvan 360 uren bruto = netto kunnen worden uitbetaald.

De vrijwillige overuren tellen niet mee voor de interne overurengrens van 143 uur. Je werknemer kan deze uren dus presteren zonder dat er na 143 overuren verplicht inhaalrust moet worden toegekend.

Om van deze regeling gebruik te maken, moet je vooraf een schriftelijk akkoord sluiten met je werknemer.

Meer informatie vind je op de website van de RSZ [Vrijwillige overuren](#).

Ploegen-, nacht- of volcontinu-arbeid

Ben je een werkgever uit de privé sector, een vzw of een erkend uitzendbedrijf, dan moet je onder bepaalde voorwaarden, slechts een deel van de ingehouden bedrijfsvoorheffing op het loon van je werknemers doorstorten. Dit is bijvoorbeeld het geval voor jouw werknemers die in ploegen, 's nachts of volcontinu werken ([zie artikel 275⁵, WIB 92](#)).

Arbeidsregime

Afhankelijk van het arbeidsregime gelden er andere voorwaarden.

Ploegenarbeid

De belangrijkste voorwaarden voor ploegenarbeid zijn:

- Je beschikt over minstens twee ploegen van minstens twee werknemers per ploeg.
- De ploegen doen hetzelfde werk, zowel qua inhoud als qua omvang (zie ook de tijdelijke regeling 'Ploegenarbeid-bis').
- De ploegen volgen elkaar op zonder dat er een onderbreking is tussen twee opeenvolgende ploegen.
- Tussen de opeenvolgende ploegen is er geen overlapping van meer dan een vierde van hun dagtaak.

Ploegenarbeid in de bouw- en aanverwante sectoren (Werken in onroerende staat)

Sinds 1 januari 2020 (taxshift) kan je ook in de bouw- en aanverwante sectoren dit fiscaal voordeel verkrijgen. Dit zijn onder andere alle werken die betrekking hebben op het bouwen, verbouwen, afwerken, inrichten, herstellen, onderhouden,... van een onroerend goed.

De belangrijkste voorwaarden hierbij zijn:

- Je moet in de onderneming het werk verrichten in één of meerdere ploegen van minstens twee personen.
- De ploegen doen hetzelfde werk of complementair werk, zowel qua inhoud als qua omvang.
- Het gaat om werknemers die werken in onroerende staat verrichten op locatie (op werven).

Nachtarbeid

Voor nachtarbeid wordt voor bezoldigingen die worden betaald of toegekend vanaf 1 juni 2026, de definitie gevolgd in de arbeidswet van 16 maart 1971 (zie artikel 35, §§ 2 tot 5). Enkel prestaties die volgens die regelgeving als nachtarbeid kwalificeren, komen nog in aanmerking voor de vrijstelling (zie [Programmawet van 30 mei 2026](#), artikel 34 en 35)

Volcontinuarbeid

De belangrijkste voorwaarden voor volcontinuarbeid zijn:

- Je beschikt over minstens vier ploegen van minstens twee werknemers.
- De ploegen doen hetzelfde werk, zowel qua inhoud als qua omvang (zie ook de tijdelijke regeling 'Volcontinuarbeid-bis').
- Je voorziet een continue bezetting tijdens de gehele week en het weekend.
- Er is geen onderbreking tussen de opeenvolgende ploegen en er is geen overlapping van meer dan een vierde van hun dagtaak.

Bijkomende voorwaarden

Om deze vrijstelling toe te passen moet je een bepaalde minimum ploegen-/ nachtpremie betalen. Het gaat om een minimumpremie van 2% voor ploegenarbeid en 12% voor nachtarbeid. Sinds 1 april 2024 moet die premie vastgelegd zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst, in het arbeidsreglement of in een arbeidsovereenkomst.

Voor de ploegenarbeid in de bouw- en aanverwante sectoren (werken in onroerende staat) geldt een uitzondering: een bruto uurloon van minstens € 17,64 (bedrag 2026) wordt gelijkgesteld met een ploegenpremie.

Daarnaast moet je werknemer minstens een derde van de arbeidstijd in dit regime werken (de [één derde-norm](#)).

Ook uitzendkantoren kunnen de vrijstelling toepassen, op voorwaarde dat de klant-gebruiker hiermee akkoord gaat (zie [Koninklijk Besluit van 16 september 2024](#) voor de voorwaarden van toepassing op bezoldigingen die worden betaald of toegekend vanaf 1 januari 2025).

Omvang steun

Maak je gebruik van de regeling voor ploegen- en nachtarbeid dan bedraagt de vrijstelling 22,8% van het totale belastbare loon, inclusief de ploegen- of nachtpremies. De vrijstelling geldt niet voor het vakantiegeld, de eindejaarspremie en de achterstallige bezoldigingen. (Sinds 1 april 2022 zijn er twee aparte vrijstellingen. Je moet dus afzonderlijk nagaan of je voldoet aan de voorwaarden voor ploegenarbeid en voor nachtarbeid.)

Werk je als onderneming in een volcontinu arbeidssysteem dan bedraagt de vrijstelling 25% (22,8% + 2,2%).

Voor ploegenarbeid op werven (werken in onroerende staat) geldt er een vrijstelling van 18%.

Cumulering

Je kan de vrijstelling voor ploegenarbeid en nachtarbeid niet combineren op dezelfde bezoldiging. Kies dus één van beide (ploegenarbeid of nachtarbeid) per loon.

Combineer je ploegenarbeid met een volcontinu arbeidssysteem? Dan mag je de hogere vrijstelling voor volcontinu alleen toepassen op de prestaties die effectief voldoen aan de voorwaarden van dat systeem.

Daarnaast kan je niet cumuleren in hoofde van dezelfde werknemer en voor dezelfde maand:

- ofwel de vrijstelling voor ploegen- en nachtarbeid;
- ofwel de vrijstelling voor ploegenarbeid bij werken in onroerende staat.

Meer informatie

De laatste wijzigingen vind je in de [Programmawet van 30 mei 2026](#).

Meer informatie vind je op de [website van FOD Financiën](#) en de [Circulaire 2021/C/99 over de berekening van de 'één derde-norm'](#). Zie ook [Commentaar van art.275^5, WIB](#). Hier vind je informatie over Circulaires, rechtspraak, enz.

Meer informatie over de ploegenarbeid op werven (werken in onroerende staat) vind je in de [Circulaire 2020/C/38 over de steunmaatregel 'vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor ondernemingen die werken in onroerende staat, in ploegenarbeid op locatie verrichten](#) en de [Circulaire 2018/C/73](#) op Fisconetplus.

Tijdelijke invoering van bis-regelingen

Ploegenarbeid-bis

Eén van de toepassingsvoorwaarden van de huidige 'Vrijstelling voor ploegenarbeid' is dat de ploegen hetzelfde werk doen qua inhoud en qua omvang. Deze voorwaarde werd nooit strikt gedefinieerd. Begin 2024 oordeelde het Grondwettelijk Hof dat de fiscus deze voorwaarde streng mag interpreteren en de vrijstelling uitsluitend mag aanvaarden voor ondernemingen waar letterlijk aan deze voorwaarde voldaan is. Hierdoor konden veel ondernemingen geen gebruik meer maken van deze regeling. Daarom wordt er tijdelijk (van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2026) een regeling 'Ploegenarbeid-bis' ingevoerd.

Je zal als werkgever dus moeten kiezen tussen het huidige systeem van de vrijstelling van doorstorting bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid of de nieuwe 'Ploegenarbeid-bis'.

In deze laatste is in de definitie het criterium dat opeenvolgende ploegen hetzelfde werk qua omvang moeten verrichten, niet meer opgenomen. Daardoor kan de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid ook worden toegepast als de omvang van het werk niet identiek is.

De steun is een pro rata-regeling waarbij de vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing wordt beperkt in functie van het verschil in omvang van het werk tussen de verschillende ploegen. Hoe groter het verschil tussen de ploegen, hoe lager de vrijstelling zal zijn.

Hiervoor moet je als werkgever per maand één correctiefactor berekenen die geldt voor de hele onderneming. Deze correctiefactor moet je toepassen op zowel 22.8% of 25% van de kwalificerende bezoldigingen en anderzijds de werkelijk ingehouden bedrijfsvoorheffing op deze bezoldigingen. Het fiscaal voordeel wordt vervolgens beperkt tot het laagste van beide bedragen.

Meer informatie over de praktische werkwijze vind je in de [Circulaire 2025/C/50 over de 'vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid', wat betreft de voorwaarde 'de ploegen doen hetzelfde werk zowel qua inhoud als qua omvang'](#) (zie punt III. Vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor 'ploegenarbeid-bis'), de [Wet van 12 mei 2024 houdende diverse fiscale bepalingen \(1\)](#) en het [Koninklijk besluit van 20 december 2024 tot wijziging van de bepalingen inzake de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing in het KB/WIB 92](#).

Volcontinuarbeid-bis

Ook voor de Volcontinuarbeid bestaat er een 'volcontinuarbeid-bis'. Dezelfde principes die gelden voor ploegenarbeid-bis zijn ook hier van toepassing (zie hoger).

Ploegenarbeid in de systeemvaart

Werk je als werkgever in de binnenscheepvaart onder het regime van systeemvaart? Dan moet je 22,8% van de in aanmerking komende bezoldigingen niet doorstorten aan de fiscus. Deze vrijstelling geldt voor bezoldigingen die betaald of toegekend worden vanaf 1 januari 2019.

Opgelet! Deze maatregel valt onder de toepassing van de Europese de-minimis verordening. In [artikel 275⁵](#), § 4, WIB 92 werd niet verwezen naar de voorwaarde over een maximumgrens van deze Europese verordening, maar naar het bedrag van € 200.000 als maximum drempel. Hierdoor blijft de oude drempel van € 200.000 van toepassing tot de wettekst wordt aangepast. De nieuwe verordening die momenteel geldig is waarin de drempel werd verhoogd tot € 300.000 over drie jaar, zoals beschreven bij [Veelgestelde vragen over de-minimis](#), is hier dus nog niet van toepassing. Je kan de verklaring op een de-minimis terugvinden op de [website van FOD Financiën > Systeemvaart](#).

Meer informatie vind je in de '[Circulaire 2019/C/69 over de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid – invoering van een specifieke maatregel voor de systeemvaart](#)' op Ficonetplus. Zie ook [Commentaar van art.275⁵, WIB](#). Hier vind je informatie over Circulaires, rechtspraak, enz.

Startende ondernemingen

Omschrijving maatregel

Werk je als jonge onderneming personeel aan, dan hoeft je misschien een deel van de ingehouden bedrijfsvoorheffing niet door te storten. Voldoe je aan de fiscale definitie van 'kleine vennootschap', dan gaat het om een vrijstelling van doorstorting van 10% van de bedrijfsvoorheffing. Voldoe je aan de fiscale definitie van microvennootschap, dan bedraagt deze vrijstelling 20%. Ook als je een zelfstandige bent en je voldoet één van deze definities dan kom je in aanmerking (zie [artikel 275¹⁰](#), WIB 92).

Jouw onderneming mag wel maximaal 48 maanden ingeschreven zijn in de Kruispuntbank van Ondernemingen.

Meer informatie

Meer informatie vind je in de maatregel [Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing voor startende ondernemingen](#).

Startersjobs

Omschrijving maatregel

Werk je een jongere van 18, 19 of 20 jaar aan zonder werkervaring? Dan mag je onder bepaalde voorwaarden een lager brutoloon toepassen (startersjob). In ruil voor het loonverlies ontvangt deze jonge werknemer een compenserende toeslag die vrijgesteld is van inhoudingen, bedrijfsvoorheffing en sociale zekerheidsbijdragen (zie [artikel 275¹¹](#), WIB 92).

Meer informatie

Meer informatie vind je in de maatregel [Starterslonen voor jongeren \(startersjob\)](#).

Fruit en groententeelt

Omschrijving maatregel

Ben je een werkgever in de fruit- en groenteteelt (Paritair Comité 145.05 en 145.06), dan kan je voor gelegenheidsarbeiders een gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing bekomen (zie [artikel 275¹³](#), WIB 92). Je berekent die vrijstelling door € 1,30 (aanslagjaar 2027) te vermenigvuldigen met het aantal gepresteerde uren. De maatregel geldt voor prestaties vanaf 1 januari 2026. Het bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd op 1 januari.

Ook uitzendkantoren kunnen voortaan van deze regeling gebruikmaken. Zij mogen de vrijstelling alleen toepassen als de gebruiker (de klant) daar expliciet mee instemt.

Meer informatie

Meer informatie vind je in de [Programmawet van 30 mei 2026](#) (artikel 36 en 37) en het [Koninklijk besluit van 22 juli 2026](#).

Overige Vrijstellingen

Ook voor deze sectoren bestaan er specifieke regelingen met betrekking tot de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing:

- bezoldigingen in de koopvaardij-, bagger- en sleepvaartsector (zie [artikel 275²](#), WIB 92);
- bezoldigingen in de sector van de zeevisserij (zie [artikel 275⁴](#), WIB 92);
- bezoldigingen van sportbeoefenaars (zie [artikel 275⁶](#), WIB 92).

Meer informatie kan je terugvinden in [de technische fiches](#) in de Fisconetplus databank van FOD Financiën.

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

Voor meer informatie kan je terecht bij jouw sociaal secretariaat of bij FOD Financiën.

FOD Financiën

Contactcenter

T 02 572 57 57

[financien.belgium.be/nl/ondernemingen/personeel_en_loon/bedrijfsvoorheffing/vri...](https://financien.belgium.be/nl/ondernemingen/personeel_en_loon/bedrijfsvoorheffing/vrijstellingen)