



Nieuwsbrief

Verschijnt driemaandelijks | juni 2024

- | | | |
|---|---|--|
| 1. Kort | 5. Buitenlandse werkgever detacheert een werknemer naar België | 2. Slapende vennootschap / opgelet voor de jaarlijkse vennootschapsbijdrage |
| 2. Afbraak en heropbouw / wat kan nog met 6% BTW | | 3. Successieplanning / asymmetrische uitbreng uit huwgemeenschap |
| 3. Ziekte, wilsonbekwaamheid of overlijden van een bestuurder in een vennootschap | Rechtspraak en Rulings | 4. 45.000 EUR-regel voor toepassing van het verlaagd tarief vennootschapsbelasting |
| 4. De beëindiging van een arbeidsovereenkomst | 1. Voordelen alle aard / forfaitair of voor de werkelijke waarde belast | |

1

Kort

Het standaardtarief aan belasting (roerende voorheffing) op een **dividenduitkering** bedraagt (vooralsnog) 30%. In bepaalde gevallen gelden **verlaagde tarieven van 20, 15 of 5%**.

Het gaat zo;

Standaard dus 30% van toepassing vanaf 1 januari 2017. Dividend evenwel op aandelenkapitaal uitgegeven sinds 1 juli 2013 geniet een verlaagd tarief van 15% onder deze voorwaarden;

- het gaat over een "kleine" vennootschap;
- de aandelen zijn uitgegeven naar aanleiding van een inbreng in geld,
- ze zijn volstort en staan onafgebroken op naam van de kapitaalverschaffer (met overdrachtsbeperkingen).

Het 15% tarief is van toepassing op een dividenduitkering uit het resultaat van het derde boekjaar ná dat van de inbreng. Voor dividend uit het resultaat van het tweede boekjaar is dat 20%.

Samengevat;

- wordt een dividend over het resultaat van het boekjaar van de inbreng en van een eerste boekjaar daaropvolgend getroffen met een heffing van 30%;
- voor dividend uit het resultaat van het tweede boekjaar is dat 20%;
- vanaf het derde boekjaar 15%.

Nog nuttig, middels een tussentijds of interimdividend kan u het 15% tariefmoment "vervroegen". Sinds 2014 kan u op het resultaat van uw vennootschap een **liquidatiereserve** aanleggen mits betaling van een bijzonder belastingtarief van 10%.

Wat doet u vervolgens met die reserve;

- of u laat die intact tot op het ogenblik dat uw vennootschap in vereffening gaat. Op de uitkering van de reserve is dan verder geen enkele heffing verschuldigd;

- of u neemt er een dividend uit op binnen de 5 jaar na de aanleg. Dat kost u 20% aan roerende voorheffing.
- beslist u dat na 5 jaar, daalt de roerende voorheffing verder tot 5%. Dit jaar kan u dus de reserves die u heeft aangelegd in 2018, of de jaren voorafgaand t/m 2014, uitkeren aan 5%. Opgelet, voor elke dividenduitkering dient u nog rekening te houden met de liquiditeits- en/of balansstoets, dit alles ter bescherming van de rechten van eventuele derde schuldeisers.

De pensioenhervorming heeft in België reeds heel wat voeten in de aarde gehad, specifiek wat de **pensioenbonus** betreft. Recent heeft het federale parlement de wettekst goedgekeurd.

Wat is die bonus nu;

Dat is het bedrag dat een pensioengerechtigde ontvangt indien hij of zij beroepsmatig actief blijft na (de vervroegde of de wettelijke) pensioendatum. De bonus kan u voor maximaal 3 jaar opbouwen. Concreet, hoe langer u beroepsmatig actief blijft, hoe hoger het bedrag van de bonus.

Wie kan opbouwen en vanaf welke datum;

Opbouw gaat van start op 1 juli 2024 en geldt zowel voor werknemers, ambtenaren als zelfstandigen. De bonus moet u niet specifiek aanvragen maar wordt automatisch door de pensioendienst berekend op het ogenblik van de pensioendatum.

Hoeveel bedraagt de bonus;

De bonus wordt berekend per gewerkte dag na pensioendatum, 312 bonusdagen per jaar en dat voor maximaal 3 jaar. Het bedrag is afhankelijk van het aantal loopbaanjaren, en kan zowel maandelijks als eenmalig worden uitbetaald. Opteert u voor een eenmalige uitkering, zal u voor het eerste jaar dat u verder actief blijft na uw vroegste pensioendatum (afgerond) 3.900 eur kunnen opbouwen (voltijdse functie). Voor het tweede jaar is dat 7.800 eur, voor het derde jaar 11.700 eur.

Na 3 jaar voltijds verder werken na uw vroegste pensioendatum kan u dus een bonus opbouwen van 23.400 eur.

Op het bedrag zijn verder geen sociale bijdragen noch inkomstenbelasting verschuldigd. Het gaat dus om een netto vergoeding.

Vanaf 1 januari 2026 wordt **elektronische facturatie** de regel (tenminste als België de toelating krijgt van Europa wat verwacht wordt).

Elektronische facturatie zal verplicht zijn op handelingen tussen ondernemingen en in lokale situaties - lees - in België op een levering van goederen of een dienstprestatie door een BTW-plichtige onderneming aan een BTW-plichtige afnemer. Om te voldoen aan de nieuwe verplichting zullen heel wat ondernemingen extra kosten moeten maken en investeringen plegen, denk maar aan facturatiepakketten, advies, enz. De belastingdienst springt daar in de bres. Voor digitale investeringen kan u dit jaar een beroep doen op een investeringsaftrek van 15,5% die wellicht voor 2025 wordt verhoogd tot 20%.

De kosten die u maakt zijn voor 120% fiscaal aftrekbaar, reeds vanaf 1 januari dit jaar.

Op 8 februari 2024 werd de wet "houdende diverse bepalingen inzake de economie" goedgekeurd. De wet voorziet in de **verplichting** voor winkeliers en horeca-uitbaters om **betalingen in contanten te aanvaarden**.

Er bestaan uitzonderingen die toelaten hiervan af te wijken, bv omwille van veiligheidsredenen. Een uitzondering kan slechts tijdelijk van toepassing zijn en het is vereist dat dit duidelijk wordt geafficheerd aan de ingang van de exploitatie. Ook kan een winkelier een cash betaling weigeren, indien er een grote wanverhouding bestaat tussen het gebruikte bankbiljet en de verschuldigde betaling (een betaling van 20 EUR met een biljet van 500). Omgekeerd kan een winkelier een betaling met munten weigeren van een groot bedrag (200 EUR met muntjes van ...).

De regel om cash te aanvaarden geldt enkel ten aanzien van consumenten. Een winkelier kan voor transacties aan ondernemingen wel aandringen op een elektronische betaling. Verder zal de winkelier rekening moeten houden met de antiwitwaswetgeving, die laat niet toe dat er betalingen gebeuren voor meer dan 3.000 EUR in contanten. Ook dan zal een winkelier kunnen weigeren (voor het gedeelte boven de 3.000 EUR).

Tot slot brengen we in herinnering dat reeds eerder - sinds 1 juli 2022 - een winkelier verplicht is om minstens in één elektronisch betaalmiddel te voorzien.

Doet u beroep op een (onder)aannemer voor de uitvoering van een werk in onroerende staat, doet u er goed aan vóór u de factuur betaalt te checken of die aannemer **geen fiscale en/of sociale schulden** heeft. Dat kan u op de site www.checkinhoudingsplicht.be. U hoeft enkel het ondernemingsnummer in te geven. Heeft de aannemer inderdaad schulden, kleurt het scherm gelijk rood. Voor fiscale schulden moet u 15% van het factuurbedrag doorstorten aan Financiën. Voor sociale schulden is dat 35% aan de RSZ (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid). Doet u dat niet, loopt u het risico op een administratieve boete die kan oplopen tot het dubbele van de bedragen die u had moeten inhouden en doorstorten. Verder loopt u het risico op een **hoofdelijke aansprakelijkheid** voor die schulden tot maximaal het volledige bedrag van de uitgevoerde werken. De regeling is ook van toepassing voor het stortklaar leveren van beton en de bewakings- en vleessector. Belangrijk, een particuliere opdrachtgever hoeft niet in te houden.



Afbraak en heropbouw / wat kan nog met 6% BTW

Naar goede gewoonte heeft de Belgische wetgever er weer een kluwen van gemaakt. Bijgevolg zetten wij graag de huidige, overgangs- en toekomstige regelingen inzake 6% BTW bij afbraak en heropbouw voor u op een rij.

Voorheen (vóór 2021) kon er enkel 6% BTW worden toegepast op werken in onroerende staat bij afbraak en heropbouw van een privéwoning in de zgn. 32 centrumsteden. Zowel een particulier als een rechtspersoon kon van de regeling gebruik maken zonder al te veel randvoorwaarden.

Om de vastgoedmarkt leven in te blazen na de coronaperiode werd de maatregel vanaf 1 januari 2021 tijdelijk uitgebreid tot het volledige Belgische grondgebied mits bijkomende voorwaarden.

Als particuliere bouwheer kon u op werken in onroerende staat 6% BTW genieten, indien u een woning heropbouwde van max. 200 m² bewoonbare oppervlakte en u er als enige eigen woning uw domicilie zou vestigen gedurende minstens 5 jaar. Een rechtspersoon kon 6% BTW op werken in onroerende staat genieten, indien de woning langdurig zou worden verhuurd in het kader van een sociaal huisvestingsbeleid.

Nieuw aan de tijdelijke uitbreiding was dat er ook op de "levering" van een dergelijke heropgebouwde woning 6% BTW kon worden genoten, indien aan de voorwaarden werd voldaan. Zo kon een bouwpromotor een woning / appartement aan 6% BTW verkopen aan een particulier, indien die er gedurende 5 jaar zijn / haar domicilie zou vestigen en dit de enige eigen woning betrof van die persoon.

6% kon ook worden toegepast op nieuwbouwschijven, indien de heropgebouwde woning voor minstens 15 jaar zou worden verhuurd via een sociaal verhuurkantoor of aan een erkende sociale huisvestingsmaatschappij.

De tijdelijke regeling werd op 31 december 2023 stopgezet om budgettaire redenen, met een overgangsregeling weliswaar. Voor projecten waarvan de omgevingsvergunning voor heropbouw uiterlijk op 30 juni 2023 werd ingediend blijft de 6% BTW van kracht tot en met 31 december van dit jaar. Ook de regeling rond de 32 centrumsteden faseert uit. Men kan nog tot 31 december van dit jaar van 6% genieten op voorwaarde dat de omgevingsvergunning voor de heropbouw uiterlijk op 31 december 2023 werd ingediend.

Na veel ophef en gelobby in de vastgoedwereld over de stopzetting van het 6%-regime werd **per 1 januari 2024 een permanente regeling in het leven geroepen**. Voortaan kan er nog 6% BTW worden genoten op werken in onroerende staat op basis van de hiervoor vermelde voorwaarden. De voorwaarden van oppervlakte, enige eigen woning, domicilie gedurende 5 jaar of sociale huisvesting. Dat geldt ook voor de 32 centrumsteden.

Op de levering van een woning is voortaan het gewone tarief van 21% BTW van toepassing.

Een schematisch overzicht;

Aard van de handeling	Tijdelijke regeling tot 31 december 2023	Definitief regime vanaf 1 januari 2024
Werk in onroerende staat (natuurlijk persoon) - eigen en enige woning bouwheer (max 200 m ²) met domicilievereiste	6 % volledig grondgebied, uitgezonderd 32 steden	6 % volledig grondgebied
Werk in onroerende staat (natuurlijk persoon/rechtspersoon) voor sociale verhuur voor minstens 15 jaar	6 % volledig grondgebied, uitgezonderd 32 steden	6 % volledig grondgebied
Levering (natuurlijk persoon/rechtspersoon) voor; <ul style="list-style-type: none"> eigen en enige woning koper (200 m²) met domicilievereiste sociale verhuur door koper (voor minstens 15 jaar) 	6 % volledig grondgebied	21 % volledig grondgebied
Regeling 32 steden (natuurlijk persoon/rechtspersoon)	Permanente regeling 6 %	Opheffing

(Bron: website FOD Financiën)

Op de definitieve regeling vanaf januari werden nog twee uitbreidingen gemaakt, geldig vanaf 1 juni 2024.

De **eerste uitbreiding** heeft als doel projectontwikkelaars te stimuleren oude gebouwen af te breken en nieuwe woningen te ontwikkelen die vervolgens langdurig als hoofdverblijfplaats worden verhuurd aan particulieren.

Om in aanmerking te komen voor het 6% tarief moet aan de volgende voorwaarden cumulatief worden voldaan;

- er moet sprake zijn van afbraak en heropbouw op hetzelfde kadastrale perceel;
- de bewoonbare oppervlakte moet kleiner zijn dan 200m²;
- de huurder moet een natuurlijk persoon zijn die er zonder uitstel zijn hoofdverblijfplaats vestigt. Dus geen vakantiewoningen of studentenverblijven;
- de bouwheer moet de woning gedurende 15 jaar verhuren aan één of opeenvolgende huurders. Indien de woning in tussentijd wordt verkocht of voor andere doeleinden gebruikt, moet het BTW-voordeel (pro rata) worden terugbetaald aan de belastingdienst, tenzij de verhuurder gemotiveerd kan aantonen dat er sprake is van overmacht in de zoektocht tussen de in- en uitgaande huurder;
- de huurovereenkomsten moeten geregistreerd worden.



WAT KAN NOG MET 6% BTW?



Het verlaagde BTW-tarief was reeds mogelijk bij verhuur aan sociale huisvestingsmaatschappijen. Dit wordt uitgebreid naar woningen bestemd voor de verhuur aan of via andere erkende publiek- of privaatrechtelijke personen met een sociaal oogmerk. Dit is de **tweede uitbreiding**. Coöperatief wonen en budgethuren worden ook bedoeld.

Kan er een combinatie van de regelingen zijn in de overgangsperiodes? Jazeker, stel dat u een investeerder bent met een lopend project gelegen in één van de 32 centrumsteden, waarbij gebouwen worden afgebroken en heropgebouwd met het oog op rechtstreekse verhuur als woning aan natuurlijke personen. Dan wijzigt er niets en kan u nog tot en met 31 december van dit jaar van de overgangsregeling genieten, indien de omgevingsvergunning voor 31 december 2023 werd toegekend.

Vanaf 1 januari 2025 kan u van het verlaagd BTW-tarief blijven genieten, indien voldaan wordt aan de voorwaarden van bewoonbare oppervlakte enz., én wanneer u een verklaring indient op MyMinfin tegen uiterlijk 31 maart 2025. Voor projectontwikkelaars met een lopend project die nog van de overgangsregeling kunnen genieten tot eind 2024, wordt verzocht om een nieuwe verklaring 111/3-2024 op te laden in MyMinFin tegen uiterlijk 30 juni 2024. Indien u als projectontwikkelaar vandaag een afbraak-heropbouwproject opstart buiten de 32 centrumsteden (of binnen deze steden, maar waarbij niet is voldaan aan de oppervlaktevoorwaarde enz. en aan de overgangsmaatregel), kan een project bestemd tot verhuur slechts genieten van het verlaagd tarief op de werken waarop de BTW opeisbaar wordt vanaf 1 juni 2024. Tot die tijd is er 21% BTW verschuldigd. Als u tot slot als natuurlijk persoon een enige en hoofdzakelijk eigen woning hebt aangekocht of opgericht met 6% BTW, dient het voordeel pro rata te worden teruggestort als u voor het einde van het vijfde jaar na het jaar van de eerste ingebruikneming een ander gebouw afbreekt en heropbouwt dat u langdurig als hoofdverblijfplaats zal verhuren aan particulieren (de eerste woning is dan immers niet langer uw enige woning).

Heeft u vragen over een huidig of toekomstig project en de daarbij horende regeling en formaliteiten, aarzelt u niet met ons contact op te nemen.



3

Ziekte, wilsonbekwaamheid of overlijden van een bestuurder in een vennootschap

Welke stappen dient u te ondernemen in geval een bestuurder gevat wordt door ziekte, wilsonbekwaamheid of overlijden, dit is een vraag die geregeld terugkomt in onze vennootschapspraktijk.

Valt een vennootschap zonder bestuur, kan die geen geldige rechtshandelingen meer stellen. U denkt aan het ondertekenen van overeenkomsten, uitvoeren van betalingen, het neerleggen van jaarrekeningen, enz. Het opzetten van een "meerhoofdig" bestuur, waarbij verschillende personen worden aangeduid als bestuurder binnen de vennootschap, ligt het meest voor de hand. Soms is dit echter historisch niet voorzien of zijn er nu eenmaal geen andere personen geschikt om het bestuur van de vennootschap waar te nemen.

Bij het overlijden van een bestuurder stopt het bestuurdersmandaat. Dat mandaat gaat niet over op erfgenamen. Als de enige bestuurder ook de enige aandeelhouder is, voorziet de wet dat de aan de aandelen verbonden rechten, zoals het stemrecht, wel kunnen worden uitgeoefend door de erfgenamen. Die erfgenamen kunnen dan in een nieuw bestuur voorzien. De wet voorziet ook dat de statuten een afwijkende beslissing kunnen opnemen. Zo kan u bijvoorbeeld bij voorbaat in de statuten laten opnemen wie bestuurder wordt bij uw overlijden, dat kan bijvoorbeeld ook een ad interim mandaat zijn of een statutair mandaat, lopende tot wanneer de erfrechtelijke aangelegenheden zijn uitgeklaard en dat aanvangt van zodra de voorwaarde 'het overlijden' is vervuld. Is er niets voorzien en liggen de erfgenamen met elkaar in conflict, kan de ondernemingsrechtbank worden belast met verzoek een voorlopige bewindvoerder aan te stellen over de vennootschap.

Worden aandelen aangehouden door een zieke of wilsonbekwame bestuurder, kan de familie beroep doen op een vrederechter voor de aanstelling van de bewindvoerder. U kan als bestuurder zelf anticiperen op dit soort moeilijkheden door een zorgvolmacht voor te bereiden. In een dergelijke volmacht kan u zelf een vertrouwenspersoon aanduiden en u legt het lot van de vennootschap niet in handen van de rechter, maar bepaalt u zelf wie controle behoudt.

OVERLIJDEN VAN EEN BESTUURDER
IN EEN VENNOOTSCHAP



De beëindiging van een arbeidsovereenkomst



Een arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur kan beëindigd worden;

- met naleving van een opzeggingstermijn;
- met betaling van een opzeggingsvergoeding;
- in onderling akkoord;
- of wegens een dringende reden (ontslag op staande voet).

Belangrijk, een werkgever die een arbeidsovereenkomst beëindigt moet hoe dan ook niet voorafgaand naar een rechtbank om toestemming te verzoeken. Voldoende is dat een ontslag duidelijk is gemotiveerd en er geen sprake is van willekeur.

Beëindiging met opzeggingstermijn

De termijn is verschillend, afhankelijk of die uitgaat van de werknemer dan wel de werkgever.

Daarnaast is de anciënniteit in de onderneming van belang. Voor een volledige toelichting over de termijnen verwijzen wij u graag naar onze site <https://bnr.be/nuttige-tarieven-percentages/opzeggingstermijnen/>

De werkgever doet de opzegging middels een aangetekende opzeggingsbrief of gerechtsdeurwaarderexploit. Bijzonder is dat de opzegging ingaat de maandag volgend op de week waarin het ontslag wordt gegeven en de aangetekende brief slechts uitwerking heeft 3 werkdagen na verzending. Wenst de werkgever de opzeg te laten ingaan op een maandag, moet m.a.w. de brief vertrekken uiterlijk de dinsdag van de week voorafgaand.

Wordt de brief echter pas op de woensdag verzonden, verschuift de start van de opzegging met een week naar de maandag daaropvolgend. In de brief moet duidelijk de aanvangsdatum van de opzegging en de duur van de termijn worden opgenomen. Een werknemer geeft zijn of haar ontslag door de eenvoudige overhandiging van een document aan de werkgever dat door beide partijen wordt ondertekend.

Tijdens de opzeg blijven de beide partijen gehouden hun wederzijdse verplichtingen na te leven. De werknemer is verbonden om nog steeds arbeid te presteren, de werkgever om het salaris te betalen...

De arbeidsovereenkomst blijft m.a.w. gedurende de termijn volledig intact.

Beëindiging met betaling van een opzeggingsvergoeding

Wordt een arbeidsovereenkomst verbroken zonder naleving van een opzeggingstermijn, is de werkgever een opzeggingsvergoeding verschuldigd. De hoogte is afhankelijk van de anciënniteit van de werknemer en het salaris.

Dit type van ontslag is eigenlijk vormvrij en kan in principe mondeling worden gegeven.

Om bewijsproblematiek te vermijden is een schriftelijke vastlegging uiteraard te adviseren.

Beëindiging in onderling akkoord

Gaan beide partijen akkoord, kunnen die vrij en op elk ogenblik een einde maken aan een arbeidsovereenkomst en op dat ogenblik ook de voorwaarden van die beëindiging vastleggen (wie welke vergoeding betaalt, enz...).

Dit type van beëindiging vergt geen bijzondere modaliteiten, maar opnieuw is het aan te bevelen alles op schrift te stellen om betwistingen te voorkomen.

Beëindiging wegens dringende reden

Een werkgever of werknemer kan een arbeidsovereenkomst onmiddellijk stopzetten, zonder opzegging of vergoeding wegens een dringende reden. Dat is een ernstige fout "die elke verdere professionele samenwerking tussen partijen onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt". De partij die de dringende reden inroept, moet het bestaan ervan bewijzen. Het gaat om zeer ernstige inbreuken, om maar te noemen, fraude, diefstal, bedrog...

Neem het voorbeeld van dronkenschap op het werk, is dat een dringende reden of niet. De rechtspraak oordeelt uiteenlopend. In sommige gevallen besluit men tot grove tekortkoming, in andere gevallen moet het om "herhaalde" feiten gaan. Bij de beoordeling is van belang de functie van de medewerker, anciënniteit binnen de onderneming, het algemeen gedrag van de medewerker, enz...

De procedure voor dit type van ontslag moet zeer stipt en accuraat worden opgevolgd, precies omdat de gevolgen voor een werknemer ernstig zijn (verval van recht op werkloosheidsvergoeding).

Wat de na te leven procedure betreft, die loopt in twee stappen;

1. de arbeidsovereenkomst moet verbroken worden binnen de 3 werkdagen vanaf de dag dat de feiten zijn vastgesteld,
2. binnen de 3 werkdagen daaropvolgend moet de medewerker in kennis worden gesteld van de feiten die aanleiding hebben gegeven tot het ontslag, zeer precies, met exacte data en precieze motivering.

Beiden kunnen ook in één brief.

Uiteindelijk kan de medewerker het ontslag betwisten voor een arbeidsrechtbank die als "sanctie" de betaling van een verbrekingsvergoeding kan opleggen.

Buitenlandse werkgever detacheert een werknemer naar België

Stelt een buitenlandse werkgever hier een werknemer te werk - en we hebben het dan over detachering - moet hij of zij rekening houden met een aantal sociale werkgeversverplichtingen net zoals van toepassing voor in België gevestigde werkgevers. We sommen ze graag nog even voor u op;

Limosa melding

Die melding is de eerste stap naar een legale tewerkstelling in België met respect voor de Europese regels. Het is bijzonder belangrijk dat die aangifte juist en op tijd gebeurt bij de Belgische overheid via www.limosa.be en uiterlijk vóór de start van elke tewerkstelling. Bedoeling van de melding is dat de overheid een juist zicht behoudt op de in- en uitdiensttreding van werknemers met bijzondere aandacht voor arbeidsvoorwaarden. De melding maakt ook de administratieve verplichtingen in België eenvoudiger gedurende het eerste jaar van de detachering wat betreft;

- het opstellen en bijhouden van arbeidsreglement en documenten
- voor deeltijdse tewerkstelling;
- Individuele - en salarisafrekeningen;
- ...

De melding duidt ook een "verbindingspersoon" aan zijnde het aanspreekpunt van de buitenlandse werkgever in België voor overheidsdiensten.

A1 document

Gedurende de periode van detachering blijft de werknemer onderworpen aan het sociale zekerheidsregime van het land van zijn of haar werkgever. Een A1 document is een bewijs van die sociale verzekeringsplicht. Wordt afgeleverd voor een periode van 24 maanden, maximaal te verlengen voor een periode van 3 jaar mits overleg tussen lidstaten.

Voor Nederland is bv het SVB de afleveringsinstantie, voor België is dat de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ).

Arbeidsreglement en arbeidsovereenkomst

Van zodra een werknemer naar België wordt gedetacheerd, dient er een Belgisch arbeidsreglement te worden opgesteld (het eerste jaar van de detachering wel vrijgesteld). Verder moet een detacheringsbrief worden opgesteld als bijlage bij de arbeidsovereenkomst. In die bijlage wordt dan opgenomen dat gedurende het eerste jaar van de detachering de Belgische regels van "dwingend" arbeidsrecht gelden. Vanaf jaar 2 is het volledige Belgisch arbeidsrecht van toepassing.

Registratie van werknemers / checkin@work en construbadge

Specifiek voor de bouwsector, lees voor werk in onroerende staat, geldt de verplichting om de aanwezigheid op werven dagelijks te registreren. Geldt voor tijdelijke of mobiele bouwplaatsen waarbij het totaalbedrag van het project gelijk is aan of hoger dan 0,5 mio eur. Op de werf is het dragen van een construbadge verplicht. Dat is een visueel identificatiemiddel dat wordt afgeleverd door het fonds van bestaanszekerheid van de bouwsector. Werven moeten overigens ook voorafgaand online worden gemeld middels de portaal-site van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid / check in @work. In onderaanneming wordt dit verzorgd door de hoofdaannemer.

UIT DE RECHTSPRAAK EN RULINGPRAKTIJK

Voordelen alle aard / forfaitair of voor de werkelijke waarde belast

Voordelen van alle aard die een werkgever aan een werknemer of bestuurder verleent, zijn voor de ontvanger belast in de inkomstenbelasting. Voor voordelen in geld - en u denkt bv aan privé-uitgaven die de werkgever betaalt - is het voordeel gelijk aan het ontvangen cq betaalde bedrag.

Voordelen "anders dan in geld" worden belast aan de werkelijke waarde. U denkt bv aan;

- de kosteloze terbeschikkingstelling van een (gemeubileerd) onroerend goed;
- de terbeschikkingstelling van nutsvoorzieningen;
- auto van de zaak voor privé gebruik;
-

Sommige van die voordelen worden door de belastingdienst forfaitair vastgesteld op jaarbasis. Belangrijk, dat betekent niet dat de belastingdienst ontslagen is van haar verplichting om aan te tonen dat een belastingplichtige wel degelijk een voordeel heeft genoten en dat het bedrag van het voordeel ook overeenstemt met de werkelijke waarde ervan.

Een voorbeeld;

een bestuurder ontvangt van een vennootschap een lening tegen een x-percentagerente die sterk afwijkt van de forfaitaire rente die de belastingdienst voor dat jaar hanteert (van maar liefst 9,27%). De belastingplichtige stapt naar de rechtbank. Die oordeelt dat in deze casus er slechts sprake is van een voordeel indien de bestuurder een lening ontvangt met een rente "die niet overeenstemt met de werkelijke waarde, zijnde de rente die een onafhankelijke derde in gelijkaardige omstandigheden en op hetzelfde tijdstip bereid zou zijn geweest te betalen".

9,27% - stelt de rechtbank - is "manifest op onverantwoorde wijze overgewaardeerd. Die rente bedraagt meer dan het dubbele van de gemiddelde toegepaste rentevoeten die in België tijdens de betrokken periode in vergelijkbare omstandigheden zijn toegepast". Geen voordeel van 9,27% dus.

Nog een voorbeeld in verband met de kosteloze terbeschikkingstelling van een gemeubeld onroerend goed. Het forfaitair voordeel wordt gewaardeerd volgens de formule; kadastraal inkomen x index x privé gebruik x 100/60 x 2. Voor een gemeubileerde terbeschikkingstelling wordt het resultaat nog verhoogd met 2/3.

Ook hier stelt de rechtbank dat enkel rekening moet worden gehouden met de werkelijke waarde, zijnde het bedrag dat de genietster in normale omstandigheden zelf moet besteden om het voordeel te verkrijgen.

2

Slapende vennootschap / opgelet voor de jaarlijkse vennootschapsbijdrage

Elke in België gevestigde vennootschap is jaarlijks een sociale bijdrage verschuldigd aan het RSVZ (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van Zelfstandigen). De heffing werd in '92 van de vorige eeuw ingevoerd als een éénmalige bijdrage tot de gezondmaking van het sociaal statuut van zelfstandigen en bleek een zo eenvoudige belasting dat die sindsdien van jaar tot jaar wordt verlengd. Een vennootschap met een balanstotaal van maximaal (afgerond) 832.000 eur betaalt 390 eur. Voor een vennootschap met een balanstotaal daarboven bedraagt de heffing 970 EUR. Vrijstellingen zijn mogelijk;

- voor starters, onder voorwaarden, de eerste drie jaar van activiteit;
- voor vennootschappen die geen enkele handels- of burgerlijke activiteit uitoefenen, zeg maar slapende vennootschappen.

Om dat laatste aan te tonen moet om een attest van non-activiteit worden verzocht bij de belastingdienst, dat vervolgens wordt afgeleverd aan het sociaal verzekeringsfonds. Probleem, elke belastingdienst interpreteert die non-activiteit anders. Gevolg, willekeur in de aflevering.

Een lid van het parlement stelt dat ook vast.

In het ene geval is de afwezigheid van omzet voldoende, in het andere geval is het voldoende dat er kosten worden opgenomen in een resultatenrekening, of dat er afschrijvingen worden geboekt op een actiefbestanddeel om een attest niet af te leveren. De man stelt de vraag aan Financiën of er geen eenduidige richtlijn kan worden afgeleverd wanneer er nu sprake is van non-activiteit en wanneer niet.

Financiën stelt dat inactiviteit van een vennootschap steeds wordt beoordeeld in het licht van feitelijke omstandigheden specifiek voor elk geval, algemene richtlijnen kunnen niet worden verstrekt...

Pragmatisch stelt zij voor dat, indien een vennootschap haar activiteiten niet meer uitoefent en ook niet van plan is die nog verder uit te oefenen, de vennootschap dan maar best wordt vereffend en dan is ook elk geschil gelijk van de baan...

3

Successieplanning / asymmetrische uitbreng uit huwgemeenschap

Neem het voorbeeld van een echtpaar waarvan één van de partners terminaal is. Een veel gebruikte plannings-techniek tot 2015 was een sterfhuisbeding. Dat was een clause in een huwelijksvereenkomst die voorzorg in de toedeling van het gemeenschappelijk vermogen aan de langstlevende partner die ook met naam werd genoemd. Gevolg, bij vooroverlijden van de zieke partner verkreeg de langstlevende automatisch het gemeenschappelijk vermogen vrij van erfbelasting...

De Vlaamse belastingdienst had daar moeite mee, reden waarom in 2015 de fiscale wet werd aangepast. Gevolg, exit sterfhuisclausule.

Er bestaat ook zoiets als een "asymmetrische uitbreng" uit een huwgemeenschap.

Neem de situatie van hetzelfde echtpaar.

Om te vermijden dat het aandeel van de zieke partner in de huwgemeenschap bij zijn of haar vooroverlijden wordt getroffen door erfbelasting, kan men de huwovereenkomst wijzigen gedurende het leven.

Zo kan men organiseren dat het gemeenschappelijk vermogen - gedurende het leven dus - uit die gemeenschap wordt gebracht ten voordele van de niet zieke partner.

Gevolg, bij overlijden van de zieke partner ontsnapt zijn/haar deel aan erfbelasting.

Het Hof van Cassatie - nog steeds ons hoogste rechtscollege - heeft reeds eerder beslist dat de Vlaamse belastingdienst ten onrechte de anti-misbruikbepaling heeft ingeroepen om in deze casus alsnog erfbelasting te heffen.

Dat standpunt wordt nu ook bevestigd door de Vlaamse Minister van Financiën. De vraag werd gesteld of het zijn bedoeling is om de fiscale wet te wijzigen net zoals destijds gebeurd is voor het sterfhuisbeding.

Neen, stelt Financiën, "wij zien in de techniek geen fiscaal misbruik, er wordt geen belastingbepaling gefrustreerd".

Verskil met de vroegere sterfhuisconstructie is dat het vermogen toen werd toebedeeld naar aanleiding van een overlijden, bij een asymmetrische uitbreng daarentegen gebeurt dat bij leven.

Financiën merkt nog op dat de uitbreng niet noodzakelijk tot een lagere inning van erfbelasting zal leiden. Aangezien het vermogen één op één wordt doorgegeven aan de overlevende partner, zal op dat vermogen op termijn ook de volle erfbelasting verschuldigd zijn...

4

De 45.000 EUR-regel voor toepassing van het verlaagd tarief vennootschapsbelasting

Op het belastbaar resultaat van uw vennootschap betaalt u 25% vennootschapsbelasting.

Mits er aan een aantal voorwaarden is voldaan, kan een kleine^(*) vennootschap volstaan met een verlaagd tarief van 20% over haar eerste schijf belastbaar resultaat tot 100.000 EUR.

Die voorwaarden, waaraan cumulatief moet worden voldaan, gaan als volgt;

- de vennootschap mag geen aandelen bezitten die meer dan 50% vertegenwoordigen van haar (zeg maar) eigen vermogen. Deelnemingen in dochtervennootschappen voor meer dan 75% worden niet meegeteld;
- de aandelen van de vennootschap moeten minstens voor 50% in handen zijn van natuurlijke personen;
- aan minstens 1 (natuurlijk persoon) bedrijfsleider wordt een minimaal salaris toegekend van of 45.000 EUR (indien het fiscaal resultaat van de vennootschap hoger is dan dit bedrag) of een bedrag minimaal gelijk aan het fiscaal resultaat, indien dat na aftrek van het uitgekeerde salaris lager is dan 45.000 EUR.

Voor startende ondernemingen geldt de vereiste van minimaal salaris niet gedurende de eerste vier boekjaren vanaf de datum van oprichting.

Opgelet, indien de activiteit van een vennootschap bestaat uit de voortzetting van een werkzaamheid die voorheen werd uitgeoefend door een natuurlijke persoon (middels eenmanszaak), dan telt als datum van oprichting de eerste inschrijving in de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO) door die natuurlijke persoon. Gaat het daarentegen om een voortzetting van een activiteit voorheen uitgeoefend door een andere rechtspersoon, dan start de vierjarige termijn vanaf de neerlegging van de oprichtingsakte (bij de ondernemingsrechtbank) van de voorgaande andere rechtspersoon.

Aan Financiën stelt een parlementslid volgende vraag;

"Een natuurlijk persoon verkoopt aandelen van zijn werkvennootschap (actief in de bouwsector en opgericht in 2016). Hij blijft bestuurder in de werkvennootschap via zijn managementvennootschap die opgericht is in 2022. Die managementvennootschap is een kleine vennootschap. Wordt die managementvennootschap beschouwd als een "voortzetting van de activiteit"?"

Neen antwoordt Financiën. De managementvennootschap wordt beschouwd als een nieuwe vennootschap en hoeft tijdens de eerste vier boekjaren niet te voldoen aan de 45.000 eur-regel.

Voor het mandaat als bestuurder in de oorspronkelijke werkvennootschap was er geen inschrijving in de KBO vereist. Bijgevolg wordt de bestuurdersactiviteit van de managementvennootschap niet beschouwd als een voortzetting van de bestaande activiteit.

^(*) Kleine vennootschappen zijn rechtspersonen die op de balansdatum van het laatst afgesloten boekjaar maximum 1 van de volgende criteria overschrijden,

- jaargemiddelde van het aantal werknemers 50;
- jaaromzet excl. BTW 9 mio EUR (11,25 mio EUR voor boekjaren vanaf 01.01.2024);
- balanstotaal 4,5 mio EUR (6 mio EUR voor boekjaren vanaf 01.01.2024).

Aan deze editie werkten mee: Melanie Declercq - belastingadviseur • Zoë Baats - jurist sociaal recht • Patrick Van Goethem - belastingadviseur • Brecht Debruyen - advocaat • Dries Verschuere - advocaat • Yannick Dewitte - fiscaal jurist • Lien Vanwinnendael - fiscaal jurist • Rik Hermans - fiscaal jurist • Joeri Van den Lemmer - fiscaal jurist • Anke Van Santvliet - fiscaal jurist • Kenzo Van Passen - fiscaal jurist • Yousef Arbaoui - fiscaal jurist • Lauren Van Thillo - fiscaal medewerker • Ine Helsens - jurist sociaal recht • Julie Maes - fiscaal jurist

GDPR - indien u deze nieuwsbrief niet langer wenst te ontvangen kan u een e-mail sturen aan info@bnr.be. U en/of uw onderneming worden dan onmiddellijk verwijderd uit de verzendingslijst. Indien u onze privacyverklaring wenst na te lezen, kan u deze vinden op www.bnr.be/gdpr

Verantwoordelijke uitgever / B&R / Jan Bonné. Er wordt gestreefd naar een maximale betrouwbaarheid van verstrekte informatie waarvoor wij evenwel niet aansprakelijk kunnen worden gesteld.

