

Newsletter: **De Croo I eindejaarswetten**

Januari 2021

Inhoudstafel

1	Fiscale nieuwigheden.....	2
1.1	Vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor opleidingen van werknemers	2
1.2	Verlenging van de geldigheidsduur van maaltijdcheques, ecocheques, en sport- en cultuurcheques ten gevolge van de COVID-19 pandemie	3
1.3	Overuren bij werkgevers die tot cruciale sectoren behoren.....	4
2	Optrekking van het geboorteverlof	4

Beste lezer,

Met onze eerste nieuwsbrief van het nieuwe jaar brengen wij u graag op de hoogte van de belangrijkste nieuwigheden op HR-vlak die de regering De Croo I afgelopen december heeft aangekondigd voor 2021.

Op fiscaal vlak gaat het in het bijzonder om de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor opleidingen van werknemers en de verlenging van de geldigheidsduur van enkele voordelen in de vorm van cheques en overuren bij werkgevers die tot cruciale sectoren behoren.

Tot slot bespreken we de optrekking van het geboorteverlof.

Gelet op de voortdurende evolutie van de corona-crisis en de maatregelen ten gevolge daarvan, bezorgen we u binnenkort een update van onze FAQ over de impact van die maatregelen op uw onderneming.

Ondertussen blijven we, zoals steeds, paraat om u verder te helpen met al uw HR-juridische vragen!

Veel leesplezier!

1 Fiscale nieuwigheden

Van de uiteenlopende fiscale maatregelen in de eindejaarswetten (indexering van fiscale uitgaven, investeringsaftrek, gezinsfiscaliteit, steunmaatregelen genomen door de regio's, gemeenschappen, provincies en gemeenten, Tax Shelter, bestaansmiddelen uit studentenarbeid, enz.), zijn er meerdere die specifiek de HR-fiscaliteit betreffen. Wij stellen u deze hieronder voor.

1.1 Vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor opleidingen van werknemers

De Programmawet (I) voert vooreerst een nieuwe vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing in. Deze maatregel voorziet dat werkgevers van de privé-sector vrijgesteld worden van het aan de Schatkist doorstorten van een deel van de bedrijfsvoorheffing, verschuldigd op de belastbare bezoldigingen van werknemers, op voorwaarde dat:

- deze werknemers minstens 6 maanden tewerkgesteld zijn bij de werkgever; en
- deze werknemers een opleiding hebben gevolgd met een minimale duur van 10 dagen gedurende een ononderbroken periode van 30 kalenderdagen. De minimale duur van 10 dagen is van toepassing op werknemers die voltijds werken in overeenstemming met de reglementering die van toepassing is op de onderneming in kwestie. Deze minimale duur wordt proportioneel verminderd in functie van het werkregime van de betrokken werknemer. Voor de berekening van de duur van de opleiding, wordt een dag opleiding geacht overeen te stemmen met 7,6 uren opleiding;
- de opleiding voldoet aan volgende voorwaarden:
 - o overeenstemmen met de definities zoals voorzien in artikel 9 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk;
 - o niet verplicht zijn gesteld door een wettelijke of reglementaire bepaling of door een collectieve arbeidsovereenkomst;
 - o een beroepskost vormen in hoofde van de werkgever.

De vereiste van een opleiding van minstens 10 dagen (voor voltijdse werknemers) tijdens een ononderbroken periode van 30 kalenderdagen kent echter volgende uitzonderingen:

- wanneer de werkgever een onderneming is waarin ploegenarbeid of nachtarbeid wordt verricht, die een ploegenpremie betaalt of toekent en die de schuldenaar is van bedrijfsvoorheffing op deze premie, wordt de minimale duurtijd van 10 dagen gedurende een ononderbroken periode van 30 kalenderdagen vervangen door een minimale duurtijd van 10 dagen gedurende een ononderbroken periode van 60 kalenderdagen voor de werknemer die in die periode van 60 dagen een ploegenpremie krijgt;
- wanneer de werkgever wordt aangemerkt als kleine vennootschap op grond van het Wetboek van vennootschappen of een natuurlijke persoon is die op overeenkomstige wijze aan dezelfde criteria voldoet, wordt de minimale duurtijd van 10 dagen gedurende een ononderbroken periode van 30 kalenderdagen vervangen door een minimale duurtijd van 5 dagen gedurende een ononderbroken periode van 75 kalenderdagen.

De Programmawet (I) voorziet eveneens volgende modaliteiten:

- het aantal ononderbroken periodes van 30 kalenderdagen, 60 kalenderdagen of 75 kalenderdagen zoals hierboven aangehaald, waarin een in aanmerking komende opleiding is gevolgd, wordt beperkt tot tien periodes voor eenzelfde werknemer bij eenzelfde werkgever;
- de informele opleidingen in de zin van artikel 9 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk mogen niet meer dan 10 pct. van de minimale duur van 10 dagen gedurende een ononderbroken periode van 30 kalenderdagen of 60 kalenderdagen uitmaken, of 20 pct. van de minimale duur van 5 dagen gedurende een ononderbroken periode van 75 kalenderdagen;
- gebeurtenissen die de uitvoering van de arbeidsovereenkomst schorsen (bijvoorbeeld ziektedagen, geboorteverlof, staking) onderbreken de periode van 30 kalenderdagen, 60 kalenderdagen of de periode van 75 kalenderdagen niet, maar ze verlengen deze wel met evenveel dagen als de duur van de schorsing.

De niet door te storten bedrijfsvoorheffing stemt overeen met 11,75% van het geheel van de bezoldigingen van de in aanmerking komende werknemers, die echter slechts ten belope van 3.500 EUR belastbaar per werknemer in aanmerking worden genomen. Dit plafond, dat niet geïndexeerd wordt, is van toepassing op de werknemer die voltijds wordt tewerkgesteld volgens de op de betrokken onderneming toepasselijke wetgeving. Het wordt verminderd naar verhouding met de op de betrokken werknemer van toepassing zijnde arbeidsregeling.

Met de belastbare bezoldigingen worden de gewone bezoldigingen en de voordelen alle aard bedoeld, met uitsluiting van het vakantiegeld, de eindejaarspremie, de achterstallige bezoldigingen en de inkomsten die niet aan de bedrijfsvoorheffing worden onderworpen of bij verdrag zijn vrijgesteld.

De nadere regels en modaliteiten in verband met de wijze waarop bij de indiening van de aangifte in de bedrijfsvoorheffing het bewijs moet worden geleverd dat aan de voorwaarden is voldaan om te kunnen genieten van deze nieuwe vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing zal worden bepaald bij Koninklijk Besluit.

Deze maatregel trad in werking op 1 januari 2021.

1.2 Verlenging van de geldigheidsduur van maaltijdcheques, ecocheques, en sport- en cultuurcheques ten gevolge van de COVID-19 pandemie

Wat de fiscaliteit inzake human resources betreft, voorziet de Wet houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19 pandemie dat, de belastingvrijstelling voorzien voor maaltijdcheques, ecocheques en sport- en cultuurcheques, behouden blijft voor zover:

1. de geldigheidsduur van elektronische maaltijdcheques die vervallen tussen 1 maart 2020 tot en met 30 juni 2020 en tussen 1 november 2020 tot en met 31 maart 2021, verlengd wordt met 6 maanden;
2. de geldigheidsduur van sport- en cultuurcheques die vervallen tussen 30 september 2020, verlengd wordt tot en met 31 september 2021;
3. de geldigheidsduur van ecocheques die vervallen tussen 1 maart 2020 tot en met 30 juni 2020 en tussen 1 november 2020 tot en met 31 maart 2021, verlengd wordt met 6 maanden.

De geldigheidsduur van maaltijdcheques en ecocheques die komen te vervallen tussen mei en juni 2020, die verlengd wordt met 6 maanden, mag opnieuw met 6 maanden verlengd worden.

Met andere woorden, de verlenging van de geldigheidsduur van maaltijdcheques, ecocheques en sport- en cultuurcheques, kan, in de mate voldaan is aan de hierboven aangehaalde modaliteiten in functie van de aard van de cheques, belastingvrij gebeuren.

1.3 Overuren bij werkgevers die tot cruciale sectoren behoren

De Wet houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19 pandemie voorziet in een vrijstelling voor het loon voor telkens 120 vrijwillige overuren tijdens de periode van:

- 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020;
- 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2021.

De cruciale sectoren zijn deze bedoeld in de wet (zie [link](#)).

Wanneer de belastingplichtige in 2020 en/of 2021 bijkomende vrijwillige overuren heeft gepresteerd en niet alle bezoldigingen voor die in 2020, respectievelijk in 2021, gepresterde overuren in hetzelfde belastbare tijdperk worden betaald of toegekend, wordt de vrijstelling eerst aangerekend op de bezoldigingen voor de bijkomende vrijwillige overuren die in 2020, respectievelijk 2021, worden betaald of toegekend, en, vervolgens op de bezoldigingen voor die overuren die in elk van de volgende belastbare tijdperken worden betaald of toegekend.

Wanneer in een belastbaar tijdperk bezoldigingen worden betaald of toegekend voor meer dan het aantal voor dat belastbare tijdperk vrijstelbare bijkomende vrijwillige overuren, wordt de vrijstelling verhoudingsgewijs aangerekend op de bezoldigingen voor de in 2020, respectievelijk in 2021, gepresterde bijkomende vrijwillige overuren.

De belastingvermindering voor werknemers op bezoldigingen ingevolge het presteren van overwerk dat recht geeft op een overwerktoeslag en de vrijstelling voor de werkgever van het doorstorten van bedrijfsvoorheffing op zo'n bezoldigingen, zijn niet van toepassing op het overwerk dat in aanmerking komt voor de bedoelde vrijstelling.

De in het eerste lid bedoelde bezoldigingen worden vermeld op de berekeningsnota die gevoegd is bij het aanslagbiljet inzake personenbelasting van de genierter.

2 Optrekking van het geboorteverlof

Werknemers met een arbeidsovereenkomst hebben het recht om een bepaald aantal dagen afwezig te zijn van het werk naar aanleiding van de geboorte van een kind waarvan de afstamming ten aanzien van hen vaststaat (dit recht kan onder bepaalde voorwaarden ook worden toegekend aan andere werknemers dan degenen die een vastgestelde afstammingsband hebben met het kind).

Tot 31 december 2020 gold dit recht voor een periode van tien dagen, door de werknemer te kiezen binnen vier maanden vanaf de dag van de bevalling.

Vanaf 1 januari 2021 wordt dit recht uitgebreid tot vijftien dagen.

Dit geboorteverlof zal nog verder worden uitgebreid tot twintig dagen voor geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023.

Deze uitbreiding van het geboorteverlof brengt normaal gesproken geen bijkomende loonkosten voor de ondernemingen met zich mee, aangezien alleen de eerste drie dagen door de werkgever betaald worden (de overige dagen worden door het ziekenfonds betaald).

Voor werkgevers in de publieke sector geldt voormelde verlenging van het geboorteverlof alleen voor personeel met een arbeidsovereenkomst. Wat het statutair personeel betreft, is het aan elke overheidswerkgever om in zijn eigen statuut desgevallend in een vergelijkbare uitbreiding te voorzien. Op federaal niveau voert een Koninklijk Besluit van 17 december 2020 zo voor het statutair personeel een verlenging van het geboorteverlof in dat vergelijkbaar is met het hierboven beschreven verlof.

Brussel
Vorstlaan 280
1160 Brussel
T 02 761 46 00

Luik
Parc d'affaires Zénobe Gramme
Square des Conduites d'Eau 7
Bat. H - 2nd floor
4020 Luik
T 04 229 80 11

Antwerpen
City Link
Posthofbrug 12
2600 Antwerpen
T 03 285 97 80

Gent
Ferdinand Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gent
T 09 261 50 00

Kortrijk
Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Kortrijk
T 056 26 08 60

Hasselt
Kuringersteenweg 172
3500 Hasselt
T 011 24 79 10

Partners with you. ●

Onze newsletters zijn bestemd om u regelmatig algemene informatie mee te delen met betrekking tot onderwerpen uit de actualiteit en bepaalde ontwikkelingen van wetgeving of rechtspraak. Vanzelfsprekend waken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Onze newsletters bevatten echter geen enkele juridische analyse en kunnen ons in geen geval verantwoordelijk stellen. Aarzelt u niet om contact op te nemen met onze advocaten voor elke bijkomende vraag.

Claeys & Engels BV | Vorstlaan 280, 1160 Brussel, België | RPR Brussel 0473.547.070.