

Nieuwsbrief “Coronacrisis”

De belangrijkste fiscale en parafiscale maatregelen toegelicht

Beste Lezer van deze Mythra-nieuwsbrief,

Wij hopen vooreerst dat u en uw naasten veilig en gezond zijn. Dit zijn ongeziene tijden die voor elk van ons veel wijzigingen meebrengen. Vooreerst en zeer ingrijpend op het familiale en sociale vlak, maar de situatie zorgt voor veel onzekerheden en vragen in verband met de financiële en fiscale gevolgen van deze crisis.

In deze nieuwsbrief brengen we u een samenvatting van de belangrijkste fiscale en parafiscale maatregelen. We geven u de website links van de overheid mee waar u meer informatie kan vinden.

Mythra blijft ook in deze periode bereikbaar en beschikbaar om u waar mogelijk te assisteren en te adviseren. Voor een vraag kunt u mailen op info@mythra.be of u kunt uiteraard ook uw Mythra contactpersoon contacteren via de gebruikelijke kanalen (bij voorkeur via e-mail en gsm daar wij ook een thuiswerk-policy hanteren).

Het Mythra-team

Aalst, 19 maart 2020

Overzicht

I. Kostenvergoeding voor COVID-19 Thuiswerk

II. Internationale tewerkstelling

III. Ondernemingsfiscaliteit : maatregelen om tijdelijke financiële moeilijkheden te overbruggen

I. Kostenvergoeding voor COVID-19 Thuiswerk

De coronacrisis heeft onze regering genoopt om drastische maatregelen te nemen. Eén van deze maatregelen houdt in dat thuiswerk de norm wordt voor elke functie die dat toelaat. Bedrijven waar telewerken niet mogelijk is, moeten de regels van "social distancing" respecteren.

Heel wat bedrijven moeten daarom nu (soms) halsoverkop thuiswerk organiseren en krijgen daarbij te kampen met praktische obstakels en juridische vragen.

Zo kan de werkgever zich uit fiscaal oogpunt de vraag stellen of hij aan zijn werknemers een thuiswerkvergoeding kan toekennen.

Wat is een kost eigen aan de werkgever?

In principe zal elke vergoeding betaald door de werkgever aan zijn werknemers beschouwd worden als een belastbare bezoldiging. Op dit principe bestaat er een uitzondering wanneer de vergoeding kan gekwalificeerd worden als een 'kost eigen aan de werkgever'.

'Kosten eigen aan de werkgever' zijn uitgaven die normaal ten laste komen van de werkgever, maar die de werknemer om één of andere reden heeft betaald in het kader van zijn activiteit. Deze kosten kunnen hetzij op reële basis (op basis van verantwoordingsstukken), hetzij op forfaitaire basis worden terugbetaald door de werkgever aan de werknemer.

Hoe het bedrag van een forfaitaire kostenvergoeding bepalen?

In principe dient de werkgever goed na te denken over het bedrag aan forfaitaire kostenvergoeding dat zou worden toegekend aan de werknemer. De forfaitaire kostenvergoeding is in principe vrijgesteld van belastingen en sociale zekerheidsbijdragen, maar men dient te vermijden dat een deel van deze kostenvergoeding zou geherkwalificeerd worden naar belastbaar loon.

Waarom een ruling aanvragen?

Algemeen gesproken is het zo dat een werkgever die forfaitaire kostenvergoedingen wenst toe te kennen aan zijn werknemers, een rulingaanvraag kan indienen. De Rulingcommissie zal in het kader van een dergelijke rulingprocedure nagaan of de voorgestelde forfaitaire kostenvergoedingen al dan niet aanvaardbaar zijn. De kostenvergoeding dient klassiek te worden opgesplitst in kostenposten (o.a. thuiswerk, autokosten, representatiekosten enz.) en varieert in principe naargelang de functiecategorie. Zo zal een senior manager mogelijks meer thuis werken dan een junior profiel, wat ertoe zou leiden dat het junior profiel een lagere kostenvergoeding zou krijgen vergeleken met de senior manager. Wanneer de Rulingcommissie een ruling aflevert, dan biedt dit aan de werkgever (en zijn werknemers) de zekerheid dat de door hem toegekende kostenvergoedingen wel degelijk kunnen beschouwd worden als belastingvrije kosten eigen aan de werkgever.

Wanneer thuiswerk de norm wordt...

Aangezien thuiswerk inmiddels de norm is geworden, zullen heel wat werknemers uitzonderlijk thuiswerken. De Rulingcommissie heeft daarom gecommuniceerd dat de werkgever aan zijn werknemers die omwille van de maatregelen thuis moeten werken, een thuiswerkvergoeding kan toekennen van EUR 126,94 per maand zolang de (huidige) maatregelen voor de bestrijding van COVID-19 van toepassing zullen zijn. Dit bedrag is afgestemd op het bedrag dat algemeen gesproken wordt aanvaard als thuiswerkvergoeding door de RSZ (en aldus niet onderworpen is aan sociale zekerheidsbijdragen) indien het forfait wordt toegekend 'aan werknemers die structureel en op regelmatige basis een gedeelte van hun arbeidstijd thuis presteren en die bijgevolg in hun woning een ruimte moeten inrichten waar zij dat werk kunnen doen'.

Deze kostenvergoeding dekt de kosten die de werknemers moeten maken om het thuiswerk te kunnen realiseren. Daarbij kan men denken aan de inrichting en het gebruik van een bureau, printer- en computermateriaal, kantoorbenodigdheden, nutsvoorzieningen zoals water, elektriciteit en verwarming, onderhoud, verzekering, onroerende voorheffing enz. Wanneer de kosten aldus forfaitair worden terugbetaald, dan kan de werkgever ze niet meer afzonderlijk vergoeden op basis van onkostennota's of via een kredietkaart.

Dient men alsnog een ruling aan te vragen?

Dit is niet absoluut noodzakelijk, maar kan wel aangewezen zijn wanneer de werkgever zekerheid wenst te bekomen m.b.t. het fiscaal statuut van deze kostenvergoeding. Om de werkgever hierin tegemoet te komen, heeft de Rulingcommissie een model rilingaanvraag gepubliceerd op haar website: <https://www.ruling.be/nl/nieuws/aanvraag-thuiswerk-covid-19>. Dit model laat toe om efficiënt en snel een rilingaanvraag in te dienen, daar enkel de basisgegevens van de werkgever en eventueel van de mandataris dienen te worden ingevuld.

Bovendien heeft dhr. Steven Vanden Berghe (voorzitter van de Rulingcommissie) in de geschreven pers gesteld dat de rilingaanvragen die in het kader van deze COVID-19 maatregel worden ingediend, in de week volgend op de aanvraag zullen behandeld worden.

Wat dient u te doen als u reeds een thuiswerkpolicy heeft en in het kader hiervan reeds een thuiswerkvergoeding toekent?

Ook in dat geval kan u een rilingaanvraag indienen op basis van het ontwerp van aanvraag dat werd gepubliceerd door de Rulingcommissie. In voorkomend geval dienen de werknemers afstand te doen van hun huidige (en in principe lagere) 'vergoeding voor bureaunkosten' die zij maandelijks ontvangen voor thuiswerk en zullen zij aldus voortaan de thuiswerkvergoeding kunnen krijgen die werd toegekend naar aanleiding van de COVID-19 maatregelen en dit voor zolang de maatregelen voor de bestrijding van COVID-19 van toepassing zullen zijn.

II. Internationale tewerkstelling

Fiscale maatregelen

Net zoals alle Belgen, dienen ook de grensarbeiders in de mate van het mogelijke de komende dagen van thuis uit te werken.

Op basis van het toepasselijk dubbelbelastingverdrag is in principe het loon van een werknemer belastbaar in zijn woonstaat, behalve wanneer hij zijn fysieke aanwezigheid in het buitenland voor het uitoefenen van zijn beroepswerkzaamheden kan bewijzen. Het loon dat overeenstemt met die werkdagen uitgeoefend in het buitenland, wordt dan normaliter vrijgesteld in de woonstaat en belastbaar in het buitenland (we werkstaat).

- **België en Luxemburg** hebben in het kader van het dubbelbelastingverdrag België-Luxemburg een specifieke tolerantieregel voor grensarbeiders voorzien (*cf.* de regeling in onderling overleg van 16 maart 2015). Hierdoor kunnen grensarbeiders hun activiteit gedurende maximaal 24 dagen buiten hun gebruikelijke werkstaat uitoefenen. Wanneer de grensarbeiders zich aan deze regel houden, zullen de activiteiten uitgeoefend buiten de gebruikelijke werkstaat geen invloed hebben op de belastingbevoegdheid.

Meer informatie over deze 24 dagen-regel: <https://mythra.be/belgie-en-luxemburg-zoeken-naar-aanpassing-van-de-24-dagen-regel/>.

Deze tolerantie werd besproken in de administratieve circulaire AAFisc. Nr. 22/2015 (Ci.700.520) dd. 1 juni 2015. Punt C, 3 van deze circulaire bevat tevens een lijst met gevallen waarbij geen enkele dag mag worden meegeteld voor het toepassen van de 24 dagen-regel. In deze lijst wordt o.a. overmacht vermeld.

De Belgische en Luxemburgse autoriteiten zijn van oordeel dat de huidige toestand die verband houdt met het coronavirus een dergelijk geval van overmacht vormt. Daarom werd beslist dat met ingang van zaterdag 14 maart 2020, de aanwezigheid van een grensarbeider in zijn woonplaats om thuis te werken niet in aanmerking zal worden genomen voor de berekening van de termijn van 24 dagen. Deze maatregel is tot nader order van toepassing.

- **België en Frankrijk** hebben in het kader van het dubbelbelastingverdrag België-Frankrijk eveneens voorzien in een grensarbeidersregeling. Indien een Franse grensarbeider zijn activiteiten uitoefent in de Belgische grensstreek en voldoet aan de voorwaarden om beschouwd te worden als Franse grensarbeider, zullen zijn inkomsten uitsluitend belastbaar zijn in Frankrijk (en zal de Belgische werkgever geen bedrijfsvoorheffing moeten inhouden).

Deze grensarbeidersregeling wordt evenwel reeds enige tijd geleidelijk aan afgeschaft en is daarom onderwerp van overgangsmaatregelen. Evenwel, één van de voorwaarden om te kunnen genieten van de grensarbeidersregeling houdt in dat de Franse grensarbeider zijn werkzaamheden in loondienst uitoefent binnen de Belgische grensstreek en dit zonder de toegestane limiet van 30 dagen voor het verlaten van de grensstreek te overschrijden.

De Belgische en Franse autoriteiten hebben beslist dat de huidige coronacrisis een geval van overmacht is in het kader van deze 30 dagen-grensarbeidersregeling. Daarom werd beslist dat met ingang van zaterdag 14 maart 2020, de aanwezigheid van een Franse grensarbeider in zijn woonplaats in Frankrijk om thuis te werken niet in aanmerking zal worden genomen voor de berekening van de termijn van 30 dagen. Ook deze maatregel is tot nader order van toepassing.

Sociale zekerheidsmaatregelen in het kader van internationale tewerkstelling

Wie vertrouwd is met de Europese Verordening 883/2004 weet dat deze verordening tot hoofddoel heeft één bevoegde staat aan te duiden in situaties waarin er “gelijktijdige tewerkstelling” is. De verordening 883/2004 draagt daarom geen eengemaakte wetgeving in zich, maar bevat een systeem van regels die finaal één lidstaat aanduidt, welke exclusief bevoegd is voor het innen van de sociale zekerheidsbijdragen als het toekennen van de daaraan verbonden socialezekerheidsrechten.

Op grond van deze verordening zal iemand die in een EU/EER-land of in Zwitserland woont en in een ander van deze landen werkt, onderworpen aan de sociale zekerheid van het land waar men werkt (werkstaat-principe). Echter, wanneer deze persoon evenwel substantieel ook in zijn woonstaat werkt (wat het geval is indien meer dan 25% van de arbeidstijd of -inkomen verbonden is aan de werkzaamheden in de woonstaat), dan zal deze persoon onderworpen worden aan het sociale zekerheidsregime van de woonstaat (woonstaat-principe).

De vraag rijst nu of het thuiswerk ten gevolge van de coronacrisis een invloed zal hebben op het sociaal zekerheidssysteem waaronder iemand zou ressorteren.

Mocht dit het geval zijn, dan zou dit immers een zware impact (kunnen) hebben zowel voor de werkgever als voor de werknemer. De Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid en de Minister van Middenstand, Zelfstandigen en KMO's hebben evenwel beslist dat de periodes van telewerk die op het Belgisch grondgebied door grensarbeiders worden verricht ten gevolge van het coronavirus bij wijze van uitzondering niet in aanmerking zullen worden genomen voor de vaststelling van de toepasselijke socialezekerheidswetgeving. Bijgevolg zullen deze thuiswerkdagen geen enkele invloed hebben op de bepaling van het voor sociale zekerheid bevoegde land.

Deze maatregel is van toepassing vanaf 13 maart 2020 (middernacht) en zolang de dringende maatregelen van de Federale Staat om de verspreiding van het coronavirus te beperken van kracht zijn.

III. Ondernemingsfiscaliteit: maatregelen om tijdelijke financiële moeilijkheden te overbruggen

Maatregelen om tijdelijke financiële moeilijkheden te overbruggen

De FOD Financiën voorziet in een aantal maatregelen om tijdelijke financiële moeilijkheden te overbruggen, die resulteren uit de verspreiding van het coronavirus. Concreet kunnen volgende maatregelen worden aangevraagd:

- een afbetalingsplan;
- een vrijstelling van nalatigheidsinteressen;
- de kwijtschelding van boeten wegens niet-betaling.

De schulden die hiervoor in aanmerking komen zijn zowel bedrijfsvoorheffing, btw, personenbelasting, vennootschapsbelasting als rechtspersonenbelasting.

De concreet te ondernemen stappen, alsook de na te leven voorwaarden, zijn terug te vinden op de [website van de FOD Financiën](#).

Uitstel van indiening aangiften

Er werd tevens voorzien in een bijkomende indieningstermijn tot 30 april 2020 voor de aangiften (BNI)-Vennootschapsbelasting (VenB) en rechtspersonenbelasting (RPB) welke een uiterste indieningsdatum van 16 maart hadden en dit tot en met 30 april 2020.

Daarnaast werd ook voorzien in een uitstel voor het indienen van de btw-aangiften. Voor een overzicht, [klik hier](#).

Uitstel van betaling

Inzake btw en bedrijfsvoorheffing wordt in bepaalde gevallen een automatisch uitstel van betaling van twee maanden verleend. [Klik hier](#) voor een overzicht van de in aanmerking komende betalingen.

Ook inzake (BNI-)personenbelasting, (BNI-)VenB en RPB wordt in bepaalde gevallen een extra termijn van twee maanden toegekend. [Klik hier](#) voor een beschrijving van de in aanmerking komende afrekeningen.

Controles

De FOD Financiën stelt bovendien niet-essentiële en/of minder dringende controles ter plaatse uit. Alleen de controles die nodig zijn om de financiële belangen van de Staat te beschermen, blijven behouden. [Klik hier](#) voor meer info.

Actueel overzicht van alle maatregelen

Het is niet uitgesloten dat de komende dagen/weken nog nieuwe fiscale maatregelen zullen worden aangekondigd. Voor een actueel overzicht kan ook steeds een kijkje worden genomen op de speciaal hiervoor opgerichte [website van de FOD Financiën](#).