

Nieuwe fiscale vrijstelling voor werkgevers om impact eenheidsstatuut te milderen

De invoering van het eenheidsstatuut (de juridische gelijkschakeling van arbeiders en bedienden) heeft een brede waaier aan gevolgen. Ook fiscaal heeft dit eenheidsstatuut zijn consequenties. Zo werd er een nieuwe vrijstelling ingevoerd, om de financiële impact voor de werkgevers wat te temperen.

Een vrijstelling, maar pas vanaf 2019

Het fiscale voordeel dat aan de ondernemingen (werkgevers) wordt toegekend, wordt aangeduid als de vrijstelling 'sociaal passief'. Belastingplichtigen kunnen dankzij deze tegemoetkoming een deel van hun winsten of baten vrijstellen.

Concreet kunnen werkgevers, per werknemer met vijf jaar anciënniteit binnen het eenheidsstatuut een deel van hun winsten of baten belastingvrij verwerven. De vrijstelling geldt voor werknemers die *minstens vijf jaar anciënniteit hebben binnen het eenheidsstatuut*, dat wil dus zeggen vanaf 1 januari 2014 (inwerkingtreding van het eenheidsstatuut). Dit brengt met zich mee dat de maatregel pas vanaf 2019 ook werkelijk gevolgen heeft. Bedrijven moeten dus nog tot dan wachten voor ze de vrijstelling ook effectief kunnen toepassen.

Aangezien de anciënniteit enkel vanaf 1 januari 2014 wordt gerekend, maakt het niet uit of de werknemer vóór of na die datum werd aangeworven.

De vrijstelling is evenwel slechts 'tijdelijk'. Op het moment dat de werknemer het bedrijf om welke reden dan ook verlaat, moet het bedrag terug in de winsten of baten worden opgenomen.

Bedrag van de vrijstelling

Het bedrag is gelijk aan drie weken loon per begonnen dienstjaar van de werknemer(s) vanaf het zesde dienstjaar na 1 januari 2014. Vanaf het 21ste dienstjaar na 1 januari 2014 bedraagt de belastingvrijstelling één week loon per bijkomend begonnen dienstjaar.

Het maandloon op basis waarvan de vrijstelling wordt berekend, wordt evenwel beperkt:

- de schijf van 0,01 EUR tot 1.500 EUR wordt volledig in aanmerking genomen;
- de schijf van 1.500,01 EUR tot 2.600 EUR wordt voor 30 % in aanmerking genomen;
- de schijf boven van 2.600 EUR geeft geen recht op de vrijstelling.

Voorbeeld

Een werknemer met een maandloon van 3.000 EUR. De eerste 1.500 EUR wordt volledig gerekend, vervolgens nog 30 % van 1.100 EUR (2.600 - 1.500). De laatste 400 EUR (3.000 - 2.600) geeft geen recht op de vrijstelling. Voor de vrijstelling komt in aanmerking: 1.500 + (1.100 × 30 %) = 1.830 EUR. Dit is het maandloon dat in aanmerking wordt genomen.

Vanaf 2018 kan dit maximumbedrag, in overleg met de werkgevers- en werknemersorganisaties, worden gewijzigd. Daarbij zal dan rekening worden gehouden met de gezondheidsindex, de evolutie van de lonen, en de eventuele wijzigingen van de fiscale wetgeving. Om binnen het geplande budget van de maatregel te blijven, kan ook de coëfficiënt van 30 % aangepast worden.

COMPTAFID-Benelux NV SA
Brussels

Bld. Edmond Machtensl. 180/100
B-1080 Brussels
Tel: +32 (0)2 410 75 75
www.comptafid.be

COMPTAFID-Benelux NV SA
Antwerp

Schijnparklaan 45
B-2900 Antwerp (Schoten)
Tel: +32 (0)3 658 89 02
www.comptafid.be

COMPTAFID (Schweiz) AG
Zürich

Seefeldstrasse 19 – Postfach
CH-8032 Zürich
Tel.: +41 44 250 2929
www.comptafid.ch

Formaliteiten

Uiteraard moeten ook de nodige formaliteiten nageleefd worden. De onderneming moet een 'nominatieve lijst' van de tewerkgestelde werknemers ter beschikking van de administratie houden. Deze lijst moet de volgende gegevens bevatten:

- de volledige identiteit van de werknemer, waaronder ook het rijksregisternummer;
- de datum van indiensttreding;
- de anciënniteit van de werknemer binnen het eenheidsstatuut (dus vanaf 1 januari 2014);
- de bruto belastbare bezoldigingen die aan de werknemer zijn betaald of toegekend, met inbegrip van de sociale werknemersbijdragen.