

Fiscaliteit, tijdens en na corona

Ongeziene fiscale maatregelen werden ingevoerd om de coronacrisis het hoofd te bieden. Post-corona stellen zich twee vragen: herneemt de fiscale wetgever de pre-corona plannen en hoe zal de coronarekening de fiscaliteit verder sturen?

Fiscaliteit in coronatijden

Dat fiscaliteit onlosmakelijk verbonden is met de economie, bleek vrij snel tijdens de pandemie. De overheden pakten uit met nooit geziene fiscale maatregelen om bedrijven in moeilijkheden overeind te houden. Heel wat uitstel van betaling van allerlei belastingen werd toegestaan. Tijdelijk konden bepaalde getroffen bedrijven een vrijstelling krijgen om een deel van de bij hun werknemers ingehouden bedrijfsvoorheffing door te storten. Het carry-back mechanisme dat in veel landen op permanente basis bestaat, werd in België eenmalig mogelijk: vennootschappen die voor het aanslagjaar 2020 of 2021 verlies verwachtten, konden dat verlies meteen afzetten tegenover de winst van het boekjaar dat afsloot tussen 13/03/2019 en 31/07/2020.

Vennootschappen die in de aanslagjaren 2022, 2023 of 2024 terug winst maken, kunnen deze belastingvrij reserveren ten belope van het bedrijfsverlies van 2020 (in sommige gevallen het bedrijfsverlies van 2021). Voor kmo's werd de eenmalige investeringsaftrek opgetrokken naar 25 % voor investeringen tot eind 2022.

Pre-corona fiscale trends

Als voorbeschouwing op 2020 stelden wij vorig jaar dat de fiscaliteit zich kenmerkte door een toenemende technische complexiteit van de wetgeving en een verhoogde administratieve last. We citeerden de onzekerheid bij heel wat ondernemers over de fiscale rechtsgang bij betwistingen en over mogelijke wetswijzigingen. Fiscale controles werden toenemend als bestraffend ervaren. Tot slot leken we vorig jaar versneld op weg naar totale fiscale transparantie. Deze evoluties lijken de coronacrisis overleefd te hebben en bepalend te blijven voor het fiscale normaal van de jaren twintig.

Wat mogen we fiscaal nog meer verwachten post-corona?

Het publieke debat wordt volop gevoerd over een nieuwe fiscaliteit die zowel de coronarekening financiert als de fiscaliteit hervormt. Het inmiddels dertig jaar oude debat over de meerwaardebelasting op aandelen zal niet ontbreken. Bij gebrek aan een algemene meerwaardebelasting op aandelen voor particulieren, valt de

fiscale administratie steeds meer deze meerwaarden aan door een abnormaal beheer van het vermogen of een speculatief karakter te argumenteren. Zijn deze toenemende fiscale betwistingen rond bepaalde thema's de voorbode van een latere wetswijziging?

Een andere mogelijke tendens is het belasten van activa in plaats van de belastingplichtige. De nieuwe versie van de effectentaks is daar een voorbeeld van. Het bestaan van de effectenrekening is het criterium, ongeacht wie ze aanhoudt.

Tot slot zal het alomtegenwoordig onroerend goed in de kern van de hervorming staan. Er mag stilaan wel van uitgegaan worden dat onroerende fiscaliteit voor particulieren kan wijzigen.

Behalve voor het eigen woonhuis of een tweede verblijf, is de evaluatie van het onderbrengen van onroerend goed in één of meerdere vennootschappen een zinvolle oefening, maar niet noodzakelijk de uitkomst. Immers, onroerend vermogen bekijkt u beter niet alleen vanuit het standpunt van inkomstenbelasting, maar ook vanuit uw visie over de overdracht en de verdeling van dat vermogen naar de volgende generatie.

Vaak is dat niet-fiscale aspect de moeilijkste knoop om door te hakken. De totale fiscale afrekening die bij zo'n planning hoort, wordt meestal als aanvaardbaar ervaren in verhouding tot het bereikte resultaat. Uitstel geeft bijkomende onzekerheid over de latere kostprijs voor diezelfde zinvolle planning.

Henk Hemelaere, hhemelaere@deloitte.com

VERPLICHT TELEWERK

Spelregels en impact op uw toekomstig telewerklandschap



TELEWERK IS AL MINSTENS TOT 1 APRIL 2021 DE NORM, ALS MAATREGEL IN DE STRIJD TEGEN HET CORONAVIRUS. ECHTER BLEEF EEN WETTELIJK KADER TOT VOOR KORT UIT. DE NATIONALE ARBEIDSRAAD HEEFT EIND JANUARI DAN TOCH EEN CAO UITGEVAARDIGD DIE HET NODIGE KADER CREËERT VOOR DEZE SPECIFIEKE VORM VAN TELEWERK. WAT LEGT DEZE REGELGEVING OP EN WAARMEE MOET U NA DEZE PERIODE VAN VERPLICHT TELEWERK NOG REKENING HOUDEN?

Vóór de coronacrisis bestonden er twee systemen van thuiswerk: enerzijds het **'structureel telewerk'**, met een eigen wettelijk kader via de cao nr. 85 en anderzijds het **'occasioneel telewerk'**, gereguleerd via de Wet werkbaar en wendbaar werk. Het grote verschil tussen beide systemen bestaat er logischerwijs in dat structureel telewerk in tegenstelling tot de occasionele variant op regelmatige basis wordt toegepast en dus niet slaat op telewerk omwille van een overmachtssituatie of persoonlijke reden. Beide systemen steunen op het principe van vrijwilligheid, hetgeen betekent dat noch de werkgever, noch de werknemer verplicht kunnen worden om telewerk toe te passen.

Nu komt daar het **'verplichte telewerk'** bij, geregeld via de cao nr. 149. Opgelet: deze cao is enkel van toepassing op ondernemingen die op datum van 1 januari 2021 nog geen regeling voor structureel en/of occasioneel telewerk hadden uitgewerkt. Bestond dergelijk beleid al binnen uw onderneming, dan blijven de reeds gemaakte afspraken integraal van toepassing. Bovendien heeft de cao een tijdelijke werking tot uiterlijk 31 december 2021.

Cao nr. 149 biedt een referentiekader omtrent de concrete afspraken die gemaakt moeten worden in functie van het verplichte

telewerk. Algemeen uitgangspunt is dat een telewerker dezelfde rechten en plichten heeft op het vlak van arbeidsvoorwaarden als wanneer hij/zij op de bedrijfslocatie aan het werk was. Evenwel kunnen er afwijkende afspraken gemaakt worden over het toepasselijke uurrooster. Verder moeten de bereikbaarheid/beschikbaarheid van de telewerker en de wijze van controle en toezicht door de werkgever gestipuleerd worden, net als de welzijnsmaatregelen die ten aanzien van de thuiswerker genomen worden.

Tot slot verplicht de cao u tot het maken van afspraken over het ter beschikking stellen van de nodige apparatuur en over de technische ondersteuning die u zal bieden. Let wel, de verplichting heeft enkel betrekking op het maken van de afspraken en impliceert niet dat u als werkgever verplicht bent de kosten te dragen.

Deze en eventuele bijkomende afspraken dienen schriftelijk te worden vastgelegd in een ondernemings-cao, het arbeidsreglement, een individueel akkoord of een telewerkpolicy.

Werknemers die nu verplicht thuiswerken, kijken reikhalzend uit naar de positie die hun werkgever zal innemen over het toestaan van telewerk eens de verplichting om thuis te werken wordt opgegeven.

U doet er bijgevolg goed aan ook binnen uw onderneming nu reeds proactief na te denken over welk beleid u wil hanteren inzake telewerk: voor welke functies wilt/kunt u dit toestaan, welke kosten wilt/moet u vergoeden, moet/wilt u bijkomende apparatuur ter beschikking stellen (vb. extra schermen, een bureaustoel, ...), wat met werkroosters, hoe volgt u uw medewerkers en hun prestaties op, enz.?

Bij structureel telewerk voorziet cao nr. 85 uitdrukkelijk dat u als werkgever verantwoordelijk bent voor het beschikbaar stellen, installeren en onderhouden van de benodigde apparatuur en dat u daarnaast verplicht de kosten van de verbindingen en communicatie die verband houden met het telewerk moet vergoeden of betalen. In tegenstelling tot bij het 'verplicht' telewerk kan u van deze wettelijke verplichting dus niet afwijken tussen partijen.

U kan op forfaitaire basis tussenkomen in de kosten van het gebruik van een eigen PC of het internetabonnement van de werknemer, alsook in ruimere zin voorzien in een bureelvergoeding. Echter hanteren de RSZ en de fiscus niet steeds dezelfde spelregels en verschillen de mogelijkheden ook per vorm van telewerk.

Een omvattend telewerkbeleid met respect voor de toepasselijke reglementering is key in dit verhaal. Een sterk beleid staat of valt immers met een goede interactie tussen alle actoren. Luister dus naar wat leeft op de werkvloer, maak gerichte analyses inzake telewerkbaarheid, betrek IT en laat u juridisch ondersteunen.

Flore Lesage, flesage@deloitte.com

Debiteurenbeheer

Het ideale recept tegen wanbetalers



Meer ondernemingen worden vandaag geconfronteerd met wanbetalers als gevolg van de COVID-19 crisis. Het ideale recept voor het aanpakken van deze wanbetalers? Een gebalanceerd en gestructureerd debiteurenbeheer.

Alvorens een contract te sluiten is het belangrijk om de solvabiliteit van uw beoogde contractspartij onder de loep te nemen. Dit kan u afleiden uit

eerdere ervaringen met deze partij of door publieke bronnen te raadplegen (KBO, Belgisch Staatsblad, Nationale Bank).

Het kerningrediënt is uiteraard goede algemene voorwaarden. Clausules die bij wanbetaling voorzien in de mogelijkheid tot het opschorten van uw verplichtingen, een eigendomsvoorbehoud, de aanrekening van nalatigheidsinteressen, alsook een nettingclausule zijn onontbeerlijk.

Zorg er zeker voor dat uw algemene voorwaarden – en niet deze van uw contractspartij – op de contractuele relatie van toepassing zijn.

Wordt u geconfronteerd met een wanbetaler, onderneem dan niet onmiddellijk gerechtelijke stappen. Vaak volstaat een vriendelijk telefoontje of herinneringsmailtje.

Blijft uw contractspartij nalatig, dan kan u overgaan tot strengere maatregelen: het versturen

van een aanmaning met aanrekening van nalatigheidsinteressen, een ingebrekestelling, en daarna gerechtelijke stappen of buitengerechtelijke alternatieven zoals een aanmaning door gerechtsdeurwaarder, het Europees betalingsbevel of bewarend beslag op basis van een onbetwiste factuur. Deze verschillende stappen worden best opgenomen in een roadmap met daarbij de nodige templatebrieven.

Julie Van Pée,
jvanpee@deloitte.com



Heet van de naald

Mag u vragen en registreren of een werknemer gevaccineerd is tegen COVID-19?

Nu de vaccinaties voor licht aan het einde van de tunnel zorgen, kan het omwille van bedrijfsorganisatorische redenen verleidelijk zijn om uw werknemer naar diens vaccinatiestatus te vragen. Maar mag dit wel?

U vraagt op zo'n moment immers naar een gezondheidsgegeven en dat is een bijzonder persoonsgegeven onder de GDPR.

Het verwerken van bijzondere persoonsgegevens is principieel verboden — zo kan u ook geen alcohol-, drugs- of geneesmiddelentesten uitvoeren op de werkvloer. De GDPR biedt echter wel enkele uitwegen. Zo zou u als verwerkingsverantwoordelijke de verwerking

van bijzondere persoonsgegevens kunnen rechtvaardigen op basis van uitdrukkelijke toestemming of een reden van algemeen belang, zoals de volksgezondheid. Maar kan u deze uitzonderingen ook in de praktijk toepassen?

Als werkgever kunt u de uitdrukkelijke toestemming van uw werknemer niet invoeren. Een geldige toestemming moet immers vrij zijn en gezien de gezagsrelatie tussen werkgever en werknemer is vrije toestemming onmogelijk. Ook volksgezondheid als zwaarwegend algemeen belang biedt geen soelaas. Hiervoor is namelijk een evenwichtig wetgevend kader vereist, maar dit bestaat vooralsnog niet. De wetgever is dus aan zet. We houden u verder op de hoogte.

Simon Heggermont, *sheggermont@deloitte.com*

PRIVATE GOVERNANCE

KAN IK MIJN BELGISCHE ZORGVOLMACHT GEBRUIKEN VOOR MIJN FRANSE VAKANTIEWONING?

POPULARITEIT VAN ZORGVOLMACHTEN NEEMT JAAR NA JAAR TOE. VIA DERGELIJKE VOLMACHT KAN U OP VOORHAND BEPALEN WIE UW BELANGEN ZAL BEHARTIGEN WANNEER U DAT ZELF NIET MEER KAN DOORDAT U ZICH IN EEN SITUATIE VAN WILSONBEKWAAMHEID BEVINDT, EN DIT ZONDER TUSSENKOMST VAN EEN RECHTER.

U bepaalt daarbij zelf welke handelingen deze vertegenwoordiger (= lasthebber) mag stellen en op welke manier. Zo kan u bijvoorbeeld bepalen dat hij/zij uw vermogen kan beheren door bepaalde goederen te verkopen, te verhuren en/of te schenken. U kan er bijvoorbeeld ook in bepalen in welke verzorgingsinstelling u opgenomen wenst te worden wanneer u niet meer zelfstandig zou kunnen wonen.

In een internationale context bleven de zorgvolmachten evenwel vaak zonder gevolg (zo kon een Nederlander die in België woont bijvoorbeeld geen keuze maken voor toepassing van het Nederlands recht).

Sinds 1 januari 2021 kwam hier in België verandering in door het Verdrag van s' Gravenhage. Hierdoor

verkrijgen zorgvolmachten meer erkenning op internationaal vlak, wat goed nieuws is indien uw vermogen ook deels in het buitenland gelegen is! Zo zal u nu kunnen bepalen welk recht van toepassing zal zijn op uw zorgvolmacht. U kan daarbij opteren voor het recht van uw nationaliteit, uw verblijfplaats of het land waar (een deel van) uw vermogen zich bevindt.

Jammer genoeg heeft vandaag slechts een beperkt aantal landen het verdrag geratificeerd of omgezet in hun intern recht (onder meer Nederland, Zwitserland, Duitsland, Frankrijk en Oostenrijk). In landen die dat nog niet hebben gedaan, moeten de aangeduide vertegenwoordigers vaak eerst heel wat formaliteiten vervullen of zelfs de machtiging van een buitenlandse rechter verkrijgen om de beoogde handeling te kunnen stellen.



Het Verdrag laat toe dat een zorgvolmacht gesloten naar Belgisch recht in principe erkend wordt in Frankrijk. Zo zal de Belgische zorgvolmacht kunnen gebruikt worden voor de verkoop van uw Franse vakantiewoning, of kan u binnen uw Belgische zorgvolmacht een specifieke keuze maken voor de toepassing van het Franse recht voor deze woning.

Enkel rechtskeuzes gemaakt vanaf 1 januari 2021 zijn geldig. Het is daarbij aangewezen deze steeds in concreto te laten aftoetsen aan de lokale wetgeving, teneinde uw aangeduide lasthebbers onaangename verrassingen te besparen.

Nympe Cantryn
ncantryn@deloitte.com

GDPR

Wenst u onze nieuwsbrief niet meer te ontvangen, stuur dan een mail naar Liesbeth Van Gucht, LVanGucht@deloitte.com of een bericht per post naar: Deloitte Accountancy, Redactie Actualiteiten, Raymond de Larocheaan 19A, 9051 Gent

Verantwoordelijke uitgever
Henk Hemelaere

Gehele of gedeeltelijke overname uit deze uitgave is slechts toegestaan na uitdrukkelijke toestemming van de redactie. Hoewel wij de grootste zorg besteden aan deze uitgave, kan de redactie geen aansprakelijkheid aanvaarden voor de volstrekte juistheid en volledigheid van de in deze nieuwsbrief opgenomen teksten. Heeft u vragen bij een of meerdere artikels, bel dan 09 393 75 85 of contacteer uw contactpersoon binnen Deloitte.

www.deloitteprivate.be



facebook.com/
deloitteaccountancy



@DeloitteAcc



linkedin.com/company/
deloitte-accountancy

© 2021 Deloitte Accountancy
Designed and produced by the
Creative Studio at Deloitte Belgium

Antwerpen - Brugge - Brussel -
Charleroi - Gent - Hasselt -
Kortrijk - Leuven - Luik -
Oostkamp - Zaventem

DIENSTVERLENER VOOR DE
KMO-PORTEFEUILLE