

#### **Afdeling 4 – Vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor de opleiding van werknemers**

##### **Art. 13 en 14**

Er wordt een fiscaal voordeel ingevoerd voor bedrijven die hun werknemers meer opleidingsuren toekennen dan wat reglementair is bepaald. Indien de werknemer gedurende een ononderbroken periode van 30 kalenderdagen minstens 10 dagen opleiding volgt, dan moet de werkgever een bedrag gelijk aan 11,75 pct. van de bezoldiging van de betrokken werknemer niet doorstorten in de Schatkist. In die zin wordt een nieuw artikel 275<sup>12</sup> ingevoegd in het WIB 92.

Paragraaf 1 omschrijft de maatregel en de werkgevers die er gebruik van kunnen maken. De bedoeling is om alle werkgevers van de privésector aan te moedigen om verder te gaan dan hetgeen hen in de regelgeving wordt opgelegd inzake de opleiding van werknemers. Daarom wordt ter verwezen naar de werkgevers onderworpen aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Paragraaf 2 omschrijft de werknemers die voor de toepassing van de maatregel in aanmerking komen. Het gaat om werknemers die een of meerdere in aanmerking komende opleidingen hebben gevolgd, voor een minimale duurtijd van 10 dagen, berekend op een ononderbroken periode van 30 kalenderdagen. Deze referentiedrempel – 10 dagen op een periode van 30 kalenderdagen – laat toe om een voldoende hoge drempel vast te stellen zodat de maatregel een sterke

#### **Section 4 – Dispense de versement de précompte professionnel pour la formation des travailleurs**

##### **Art. 13 et 14**

Un avantage fiscal est introduit au profit des entreprises qui octroient à leurs travailleurs plus d'heures de formation que le nombre imposé par la réglementation. Si au cours d'une période ininterrompue de 30 jours calendaires, le travailleur suit au moins 10 jours de formation, alors l'employeur ne doit pas verser au Trésor un montant égal à 11,75 p.c. de la rémunération du travailleur en question. Un nouvel article 275<sup>12</sup> est introduit en ce sens dans le CIR 92.

Le paragraphe 1<sup>er</sup> définit la mesure et les employeurs qui peuvent y avoir recours. L'objectif est d'inciter tous les employeurs du secteur privé à aller au-delà de ce qui leur est imposé dans la réglementation en matière de formation des travailleurs. C'est pourquoi il est fait référence aux employeurs soumis à la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires.

Le paragraphe 2 définit les travailleurs à prendre en considération pour l'application de la mesure. Il s'agit des travailleurs ayant suivi une ou plusieurs formations éligibles, pour une durée minimale de 10 jours calculés sur une période ininterrompue de 30 jours calendaires. Ce seuil de référence – 10 jours sur une période de 30 jours calendaires – permet de fixer un seuil suffisamment élevé pour que la mesure ait un impact fort sur la formation offerte aux travailleurs.

impact zou hebben op de aan de werknemers aangeboden opleiding.

Het is bovendien vereist dat de werknemer reeds minstens 6 maanden bij zijn werkgever is tewerkgesteld. Dit voorkomt dat routinematige opleidingen om een nieuwe functie te ontdekken in aanmerking komen voor deze maatregel.

De minimale duurtijd van 10 dagen is van toepassing op een werknemer die in een arbeidsovereenkomst voltijds wordt tewerkgesteld. In geval van een regeling van verminderde arbeid, moet deze periode van 10 dagen in dezelfde verhouding worden verminderd. Aangezien de normale arbeidsregeling 38 werkuren bedraagt over een periode van vijf dagen, wordt één dag opleiding geacht overeen te komen met 7u36, zijnde 7,6 opleidingsuren. Deze omrekening zorgt ervoor dat ook opleidingen die 's avonds plaatsvinden of opleidingen die slechts enkele uren duren, in aanmerking kunnen komen.

De in aanmerking genomen dagen moeten effectieve opleidingsdagen zijn. Als een werknemer ingeschreven is voor een opleidingsdag, maar deze niet kan bijwonen (bijvoorbeeld om gezondheidsredenen of enige andere reden), zal deze dag niet in aanmerking kunnen worden genomen voor de berekening van de minimale opleiding van 10 dagen over een ononderbroken periode van 30 kalenderdagen.

De dagen waarop de opleiding wordt gevolgd, zijn niet relevant: het kan zowel gaan om werkdagen als om verlofdagen.

Bovendien moet worden aanvaard dat bepaalde plotse of onvoorziene omstandigheden de referentieperiode van 30 kalenderdagen kunnen opschorten, zonder ze te onderbreken.

Il est en outre requis que le travailleur soit engagé auprès de son employeur depuis au moins 6 mois. Cela évite que des formations routinières de découverte du nouveau poste ne soient prises en considération pour la présente mesure.

La durée minimale de 10 jours s'applique pour un travailleur engagé dans un contrat de travail à temps plein. En cas de régime de travail réduit, cette période de 10 jours doit être réduite de même proportion. Le régime de travail ordinaire étant de 38 heures de travail sur une période de cinq jours, on considère qu'une journée de formation correspond à 7h36, soit 7,6 heures de formation. Cette conversion permet ainsi aux formations se déroulant en soirée ou sur quelques heures seulement d'être aussi prises en considération.

Les jours pris en considération doivent être des jours de formation effectifs. Ainsi, si le travailleur est inscrit à une journée de formation, mais qu'il ne peut s'y rendre (par exemple, pour raisons de santé ou pour tout autre raison), cette journée ne pourra pas être prise en considération pour le calcul de la formation minimale de 10 jours sur une période ininterrompue de 30 jours calendaires.

Les jours au cours desquels la formation est suivie ne jouent aucun rôle : il peut s'agir de jours ouvrables comme de jours de congé.

Par ailleurs, il faut accepter que certains événements soudains ou imprévus puissent suspendre la période de référence de 30 jours calendaires, sans l'interrompre. C'est-à-dire que la période

Dit houdt in dat de ononderbroken periode van 30 kalenderdagen zal worden verlengd met het aantal dagen opschorting. Hierbij wordt bv. gedacht aan ziekte-dagen van de werknemer, aan geboorte- of adoptieverlof, een staking of lock-out. In dit kader wordt verwezen naar de arbeidsrechtelijke regels ter zake.

Wanneer de werkgever een onderneming is waarin ploegenarbeid of nachtarbeid wordt verricht, die een ploegenpremie betaalt of toekent, 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 ononderbroken periode van 60 dagen een ploegenpremie krijgt.

Er is ook een uitzonderingsmaatregel voorzien voor de kmo's. De voorwaarde van 10 dagen opleiding gedurende een ononderbroken periode van 30 kalenderdagen is inderdaad zeer intens en vereist dat de werkgever het gedurende deze periode kan stellen zonder zijn werknemer. Aangezien kmo's kleine structuren zijn, is het voor hen moeilijker om zich te reorganiseren in geval van een afwezigheid van een werknemer van die duur binnen zo een korte periode. Daarom wordt de voorwaarde van 10 dagen opleiding gedurende een ononderbroken periode van 30 kalenderdagen voor hun werknemers vervangen door een voorwaarde van 5 dagen opleiding gedurende een ononderbroken periode van 75 kalenderdagen. Werkgevers die onder deze afwijking vallen, zijn kleine vennootschappen op grond van artikel 1:24, §§ 1 tot 6, van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen

ininterrompue de 30 jours calendaires sera prolongée d'autant de jours de suspension. On peut penser, par exemple, aux jours de maladie du travailleur, à des congés de naissance ou d'adoption, à des cas de grève ou de lock-out, etc. Il est renvoyé pour cela aux règles du droit du travail régissant cette matière.

Lorsque l'employeur est une entreprise où s'effectue un travail en équipe ou un travail de nuit, qui paie ou attribue une prime d'équipe, la durée minimale de 10 jours durant une période ininterrompue de 30 jours calendaires est remplacée par une durée minimale de 10 jours durant une période ininterrompue de 60 jours calendaires pour le travailleur qui bénéficie de ladite prime durant cette période ininterrompue de 60 jours.

En outre, une mesure dérogatoire est prévue pour les PME. En effet, la condition des 10 jours de formation sur une période ininterrompue de 30 jours calendaires est très intense et demande à l'employeur de se passer de son travailleur durant ce laps de temps. Étant donné que les PME sont des petites structures, il est plus difficile pour elles de se réorganiser en l'absence d'un travailleur pendant autant de temps sur une si courte période. C'est pourquoi la condition des 10 jours de formation sur une période ininterrompue de 30 jours calendaires est remplacée pour leurs travailleurs par une condition de 5 jours de formation sur une période ininterrompue de 75 jours calendaires. Les employeurs visés par cette dérogation sont les petites sociétés au sens de l'article 1:24, §§ 1<sup>er</sup> à 6, du Code des sociétés et des associations et les personnes physiques qui satisfont

en natuurlijke personen die op overeenkomstige wijze beantwoorden aan de criteria van het voormelde artikel 1:24, §§ 1 tot 6.

Ten slotte, wordt het aantal ononderbroken periodes van 30 kalenderdagen, 60 kalenderdagen of 75 kalenderdagen waarin een in aanmerking komende opleiding is gevolgd, beperkt tot 10 periodes voor eenzelfde werknemer bij eenzelfde werkgever. Deze beperking moet de werkgever ertoe aanzetten om in te zetten op de opleiding van al zijn werknemers, aangezien het fiscaal voordeel dat hij kan bekomen voor de opleiding van elk van hen afzonderlijk beperkt is.

Paragraaf 3 omschrijft de in aanmerking komende opleidingen. Het toepassingsgebied is bedoeld om even breed zijn als dat van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk: zowel de formele opleidingen als de informele opleidingen worden dus bedoeld.

Aangezien de maatregel tot doel heeft de werkgevers aan te moedigen om hun werknemers meer opleiding te verstrekken, worden opleidingen die reeds verplicht zijn gesteld door een wettelijke of reglementaire bepaling of door een collectieve arbeidsovereenkomst of enige andere gelijkaardige bepaling, niet beschouwd als in aanmerking komende opleidingen voor de toepassing van deze bepaling. Hiermee worden onder meer verplichte opleidingen voor de toegang tot of het behoud van een beroep (bijvoorbeeld, de verplichte voortgezette opleiding voor een stagiair notaris) of om verplichte opleidingen inzake veiligheid (bijvoorbeeld, de verplichting tot opleiding inzake asbest, zoals bedoeld in

mutatis mutandis aux critères dudit article 1:24, §§ 1<sup>er</sup> à 6.

Enfin, le nombre de périodes ininterrompues de 30 jours calendaires, de 60 jours calendaires ou de 75 jours calendaires durant lesquels une formation éligible a été suivie est limité à 10 périodes pour un même travailleur auprès du même employeur. Cette limitation est de nature à inciter l'employeur à se soucier de la formation de tous ses travailleurs, puisque l'avantage fiscal qu'il peut espérer obtenir pour la formation de chacun d'eux séparément est limité.

Le paragraphe 3 définit les formations éligibles. Le champ d'application se veut aussi large que celui de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable : on vise donc tant les formations formelles que les formations informelles.

Comme l'objectif de la mesure est d'inciter les employeurs à former plus leurs travailleurs, les formations déjà rendues obligatoires par une disposition légale, réglementaire ou par une convention collective de travail ou tout autre disposition analogue, ne sont pas considérées comme des formations éligibles pour l'application de la présente disposition. Il s'agit, entre autres, des formations obligatoires pour l'accès ou le maintien dans une profession (par exemple, la formation continuée obligatoire pour un stagiaire notarial) ou encore des formations obligatoires en matière de sécurité (par exemple, l'obligation de formation en matière

artikel VI.3-37 van de Codex over het welzijn op het werk) bedoeld.

Een ander gevolg van deze uitsluiting is dat het niet kan gaan om opleidingen die in aanmerking komen voor de berekening van de naleving van een wettelijke opleidingsverplichting. Zo kunnen voor de betrokken werkgevers de opleidingen die in aanmerking komen voor de berekening van de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar, zoals bedoeld in artikel 11 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, niet in aanmerking worden genomen voor de toepassing van de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing.

Het is tevens vereist dat deze opleidingen beroepskosten uitmaken voor de werkgever. Het is immers de bedoeling om de werkgever aan te moedigen om zijn werknemers meer opleiding te verstrekken en door de kosten voor opleiding te verminderen. Als de werkgever in fine niet de kosten draagt van de opleiding, mag deze maatregel hem niet worden toegekend.

Paragraaf 4 bepaalt de berekeningsgrondslag van de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing. Deze grondslag bestaat uit het geheel van de overeenkomstig artikel 31, tweede lid, 1° en 2°, WIB 92 vastgestelde belastbare bezoldigingen van werknemers, met uitsluiting van het vakantiegeld, de eindejaarspremie en de achterstallige bezoldigingen. De uitsluiting van het vakantiegeld, de eindejaarspremie, de achterstallige bezoldigingen en van de inkomsten die niet aan de bedrijfsvoorheffing worden onderworpen of bij verdrag zijn vrijgesteld heeft tot gevolg dat alleen de normale bezoldiging van de werknemer voor de maand in kwestie als basis wordt

d'amiante visée à l'article VI.3-37 du Code du bien-être au travail).

Une autre conséquence de cette exclusion est qu'il ne peut pas non plus s'agir de formations prises en compte pour le calcul du respect d'une obligation légale de formation. Ainsi, pour les employeurs concernés, les formations prises en compte pour le calcul de l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein, visé à l'article 11 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, ne peuvent pas être prises en compte pour l'application de la dispense de versement de précompte professionnel.

Il est également exigé que ces formations constituent des frais professionnels pour l'employeur. En effet, l'objectif est d'inciter l'employeur à former plus ses travailleurs, en réduisant les coûts de formation. Si l'employeur ne supporte pas lui-même in fine le coût de la formation, la présente mesure ne doit pas lui être accordée.

Le paragraphe 4 définit la base de calcul de la dispense de versement de précompte professionnel. Cette base est constituée de l'ensemble des rémunérations imposables des travailleurs déterminées conformément à l'article 31, alinéa 2, 1° et 2°, CIR 92 à l'exclusion du pécule de vacances, de la prime de fin d'année et des arriérés de rémunérations. L'exclusion du pécule de vacances, de la prime de fin d'année, des arriérés de rémunérations et des revenus non soumis au précompte professionnel ou exonérés par convention a pour conséquence qu'on se base uniquement sur la rémunération ordinaire du travailleur pour le mois en question, et qu'on évite de créer un effet d'aubaine

genomen, en dat men vermijdt dat een buitenkansseffect wordt gecreëerd waarvan de werkgever zou kunnen profiteren door de voorkeur te geven aan het volgen van opleidingen in de maanden waarin deze buitengewone bezoldigingen worden betaald.

Een dergelijke berekeningsgrondslag zou echter een averechts effect kunnen creëren, vermits ze ertoe neigt om bijvoorbeeld werkgevers aan te moedigen om de opleidingen aan te bieden aan of voor te behouden voor de hoogstbetaalde werknemers in hun bedrijf. In het algemeen zijn deze hoogstbetaalde werknemers echter al degenen die meer opleidingsdagen volgen in vergelijking met de andere werknemers van het bedrijf. Het doel van de maatregel is weliswaar om de werkgever aan te moedigen om zijn werknemers meer op te leiden, maar deze opleidingen moeten ook gericht zijn op de categorieën van werknemers met de laagste inkomens, die over het algemeen het minst (goed) zijn opgeleid. Het is dus wenselijk om per werknemer een limiet op te leggen voor het bedrag van de bezoldiging dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing. Volgens Statbel bedraagt het gemiddeld bruto maandloon voor een voltijds tewerkgestelde werknemer in de privésector in 2018 (laatst beschikbaar jaar) 3.627 euro. Daarom wordt voorgesteld een plafond van 3.500 euro belastbaar per werknemer vast te leggen. Het deel van de bezoldiging dat dit plafond overschrijdt, zal niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing. Dit bedrag is van toepassing op de werknemer die voltijds wordt tewerkgesteld volgens de op de betrokken onderneming toepasselijke

dont un employeur pourrait profiter en privilégiant le suivi de formation uniquement durant les mois au cours desquels ces rémunérations extraordinaires sont payées.

Une telle base de calcul pourrait cependant créer un effet pervers, en tendant par exemple à inciter les employeurs à offrir ou réserver les formations aux travailleurs ayant les rémunérations les plus élevées au sein de leur entreprise. Or il se trouve que, généralement, ces travailleurs aux rémunérations les plus élevées sont déjà ceux disposant d'un nombre de jours de formation élevé par rapport aux autres travailleurs de l'entreprise. L'objectif de la mesure est certes d'inciter l'employeur à former plus ses travailleurs, mais ces formations doivent aussi être adressées aux catégories de travailleurs ayant les revenus les moins élevés, et qui sont généralement les moins (bien) formés. Il convient donc d'imposer une limite par travailleur au montant de la rémunération prise en considération pour le calcul de la dispense de versement de précompte professionnel. Selon Statbel, le salaire brut mensuel moyen pour un travailleur engagé à temps plein dans le secteur privé s'élevait à 3.627 euros en 2018 (dernière année disponible). Il est donc proposé de fixer un plafond à 3.500 euros imposables par travailleur. La partie de la rémunération dépassant ce plafond n'entrera pas en considération pour le calcul de la dispense de versement de précompte professionnel. Ce montant s'applique au travailleur engagé à temps plein selon la réglementation applicable à l'entreprise concernée. Il est réduit proportionnellement au régime de travail applicable au travailleur concerné.

wetgeving. Het wordt verminderd naar verhouding tot de op de betrokken werknemer van toepassing zijnde arbeidsregeling.

Gezien de 10 dagen in een ononderbroken periode van 30 kalenderdagen zich kunnen uitstrekken over twee maanden, wordt enkel de bezoldiging van de maand waarin de opleiding is afgerond, in aanmerking genomen voor de berekening van de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing en dit zonder enige proportionele vermindering.

Paragraaf 5 bepaalt de berekening van de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing. De werkgever wordt ervan vrijgesteld om een bedrag gelijk aan 11,75 pct. van het geheel van de in aanmerking komende bezoldigingen, in de Schatkist te storten. Deze methode maakt een eenvoudige uitvoering van de maatregel mogelijk, zowel voor de schuldenaars van de voorheffing die onderworpen zijn aan een verplichting tot maandelijks aangifte, als voor deze die onderworpen zijn aan een verplichting tot trimestriële aangifte.

Neem een werkgever die 10 werknemers tewerkstelt. In de loop van de maand maart 2021, hebben twee van deze werknemers (A en B) een in aanmerking komende opleiding gevolgd (zijnde minimum 10 dagen over een ononderbroken periode van 30 kalenderdagen). In de twee gevallen heeft de opleiding volledig plaatsgevonden in de loop van de maand maart 2021.

Voor het geheel van zijn werknemers is de werkgever schuldenaar van een bedrijfsvoorheffing van 9.500 euro in de maand maart 2021.

Étant donné que les 10 jours d'une période ininterrompue de 30 calendaires peuvent s'étendre sur deux mois, seule la rémunération du mois au cours duquel la formation s'est achevée est prise en compte pour le calcul de l'exonération du paiement du précompte professionnel, sans aucune réduction proportionnelle.

Le paragraphe 5 détermine le calcul de la dispense de versement de précompte professionnel. L'employeur est dispensé de verser au Trésor un montant égal à 11,75 p.c. de l'ensemble des rémunérations éligibles. Cette méthode permet une mise en œuvre simple de la mesure tant pour les redevables du précompte soumis à une obligation de déclaration mensuelle que pour ces soumis à une obligation de déclaration trimestrielle.

Prenons un employeur qui emploie 10 travailleurs. Au cours du mois de mars 2021, deux de ces travailleurs (A et B) ont suivi une formation éligible (soit au minimum 10 jours sur une période ininterrompue de 30 jours calendaires). Dans les deux cas, la formation s'est entièrement déroulée au cours du mois de mars 2021.

Pour l'ensemble de ses travailleurs, l'employeur est redevable au mois de mars 2021 d'un précompte professionnel de 9.500 euros.

De werknemer A behaalt in maart 2021 een belastbare bezoldiging van 2.400 euro. Dit bedrag omvat achterstallige bezoldigingen van 245 euro. De werknemer B behaalt in maart 2021 een belastbare bezoldiging van 4.260 euro.

Berekeningsgrondslag van de vrijstelling:

Werknemer A :  $2.400 - 245 = 2.155$  euro

Werknemer B :  $4.260 \rightarrow$  beperkt tot 3.500 euro.

Berekening van de vrijstelling:

De vrijstelling van doorstorting is dus gelijk aan 11,75 pct. van  $(2.155 + 3.500)$ , zijnde 664,46 euro.

Voor de maand maart 2021, zal de werkgever dus  $9.500 - 664,46$ , zijnde 8.835,54 euro, aan de Schatkist moeten storten.

De berekening van de vrijstelling gebeurt dus globaal, op basis van het totale bedrag van de bezoldigingen van alle in aanmerking komende werknemers en niet geïndividualiseerd, werknemer per werknemer.

Het totale bedrag van de vrijstelling van doorstorten van bedrijfsvoorheffing voor een bepaalde maand of een bepaald kwartaal zal bovendien niet hoger kunnen zijn dan de bedrijfsvoorheffing die voor die bepaalde maand of dat bepaald kwartaal verschuldigd is op de bezoldigingen van de in aanmerking komende werknemers (cf. art. 275<sup>12</sup>, § 1, eerste lid, WIB 92 in ontwerp). In voorkomend geval zal het nodig zijn om de bedrijfsvoorheffing te berekenen die kan worden verrekend met het maximumbedrag (cf. art. 275<sup>12</sup>, § 4, derde lid, WIB 92 in ontwerp).

Le travailleur A obtient en mars 2021 2.400 euros de rémunération imposable. Parmi ce montant figurent des arriérés de rémunération pour 245 euros. Le travailleur B obtient en mars 2021 4.260 euros de rémunération imposable.

Base de calcul de la dispense :

Travailleur A :  $2.400 - 245 = 2.155$  euros

Travailleur B :  $4.260 \rightarrow$  limités à 3.500 euros

Calcul de la dispense :

La dispense de versement est donc égale à 11,75 p.c. de  $(2.155 + 3.500)$ , soit 664,46 euros.

Pour le mois de mars 2021, l'employeur devra donc verser au Trésor  $9.500 - 664,46$ , soit 8.835,54 euros.

Le calcul de la dispense se fait donc de manière globale, sur base de l'ensemble des rémunérations de tous les travailleurs éligibles, et non pas de façon individualisée travailleur par travailleur.

Par ailleurs, le montant total de la dispense de versement de précompte professionnel pour un mois ou un trimestre donné ne saurait être supérieur au précompte professionnel dû sur les rémunérations des travailleurs éligibles durant ce mois ou ce trimestre donné (cf. art. 275<sup>12</sup>, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, CIR 92, en projet). Le cas échéant, il sera nécessaire de calculer la part du précompte professionnel imputable au montant limite (cf. art. 275<sup>12</sup>, § 4, alinéa 3, CIR 92, en projet).



Een voorbeeld :

Werknemer	Bezoldigingen	Verschuldigde bedrijfsvoorheffing
A	10.000	3.000
B	2.500	0
C	2.500	0
D	2.500	100

De berekening van de vrijstelling, op basis van de bezoldigingen, gebeurt als volgt:  $(3.500 \text{ (maximumbedrag)} + 2.500 + 2.500 + 2.500) \times 11,75 \text{ pct.} = 1.292,50 \text{ euro.}$

Dit laatste bedrag moet desgevallend op zijn beurt worden beperkt tot het bedrag van de verschuldigde bedrijfsvoorheffing. Voor werknemer A moet in dat geval de bedrijfsvoorheffing worden bepaald die verschuldigd is op het maximumbedrag, zijnde 3.500 euro. Hiervoor gaan we ervan uit dat de voorheffing die betrekking heeft op de beperkte bezoldiging gelijk is aan een evenredig deel van de voorheffing die op het niet beperkte bedrag verschuldigd is, zijnde  $(3.500/10.000 \times 3.000) = 1.050 \text{ euro.}$

De vrijstelling van 1.292,50 euro wordt derhalve beperkt tot  $(1.050 + 0 + 0 + 100)$ , of 1.150 euro.

Tot slot wordt voorgesteld om deze maatregel in werking te laten treden op 1 januari 2021. De gevolgde opleidingsdagen vanaf deze datum zullen dus in aanmerking kunnen worden genomen voor deze maatregel. Concreet betekent dit dat de eerste ononderbroken periode van 30 kalenderdagen pas op 1 januari 2021 zal kunnen beginnen. Een opleiding die zich zou uitstrekken over december 2020 en januari 2021 zal enkel in aanmerking kunnen worden genomen als de opleidingsdagen van januari 2021

Prenons l'exemple suivant :

Travailleur	Rémunération	Précompte professionnel dû
A	10.000	3.000
B	2.500	0
C	2.500	0
D	2.500	100

Le calcul de la dispense, sur base des rémunérations, se fait comme suit :  $(3.500 \text{ (montant limite)} + 2.500 + 2.500 + 2.500) \times 11,75 \text{ p.c.} = 1.292,50 \text{ euros.}$

Le cas échéant, ce dernier montant doit à son tour être limité au montant du précompte professionnel dû. Il convient dès lors de déterminer, pour le travailleur A, le précompte professionnel dû sur le montant limite, à savoir 3.500 euros. Pour ce faire, on considère que le précompte afférent à la rémunération limitée est égal à une partie proportionnelle du précompte dû sur le montant non limité, soit  $(3.500/10.000 \times 3.000) = 1.050 \text{ euros.}$

La dispense de 1.292,50 euros est donc limitée à  $(1.050 + 0 + 0 + 100)$ , soit 1.150 euros.

Enfin, il est proposé de faire entrer en vigueur la présente mesure au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Les jours de formation suivis à partir de cette date pourront donc être pris en considération pour la présente mesure. Concrètement, cela signifie que la première période ininterrompue de 30 jours calendaires ne pourra commencer que le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Une formation qui s'étalerait entre décembre 2020 et janvier 2021 ne pourra être prise en considération que si les jours de

de voorwaarde van 10 dagen over een ononderbroken periode van 30 dagen, vervullen.

Het advies Nr. 68.243 van 10 november 2020 van de Raad van State werd gedeeltelijk gevolgd.

## **Hoofdstuk 2 – Belasting over toegevoegde waarde - Afbraak en heropbouw van gebouwen op het hele Belgische grondgebied**

### **Art. 15**

De coronacrisis heeft de Belgische economie midscheeps getroffen. Na de eerste golf die aanleiding gaf tot een tijdelijke lockdown, volgt nu ook een tweede golf waarbij opnieuw maatregelen nodig blijken die wederom een substantiële negatieve economische impact zullen hebben.

Om de economische gevolgen van de coronacrisis het hoofd te bieden, is het derhalve essentieel dat er niet alleen wordt ingezet op beschermende maatregelen die het economisch weefsel zo goed mogelijk vrijwaren, maar eveneens op stimulerende maatregelen die bijdragen tot een snel en krachtadig herstel.

In dat verband is gebleken dat de activiteiten van de bouwsector die aanvankelijk de eerste maanden van de crisis goed leek te doorstaan, ondertussen ook aanzienlijke moeilijkheden ondervindt. Er werd met name een substantiële omzetsdaling vastgesteld en heel wat bedrijven in de sector geven aan op korte termijn jobs te zullen moeten schrappen.

formation de janvier 2021 remplissent la condition des 10 jours sur une période ininterrompue de 30 jours calendaires.

L'avis n° 68.243 du 10 novembre 2020 du Conseil d'État a été partiellement suivi.

## **Chapitre 2 – Taxe sur la valeur ajoutée -Démolition et reconstruction de bâtiments sur l'ensemble du territoire belge**

### **Art. 15**

La crise corona a frappé l'économie belge de plein fouet. Après la première vague qui a donné lieu à un lockdown temporaire, arrive maintenant également une deuxième vague, pour laquelle on aura à nouveau besoin de mesures qui auront une fois encore un impact économique négatif important.

Pour faire face aux conséquences économiques de la crise corona, il est donc essentiel de se concentrer non seulement sur des mesures de protection qui préservent autant que possible le tissu économique, mais aussi sur des mesures stimulantes qui contribuent à une reprise rapide et vigoureuse.

Dans ce contexte, il est apparu que le secteur de la construction, qui semblait initialement bien résister pendant les premiers mois de la crise, rencontre entre-temps également des difficultés considérables. En particulier, une baisse substantielle du chiffre d'affaires a été observée et de nombreuses entreprises du secteur ont indiqué qu'à court terme elles devraient supprimer des emplois.