

Quarterly HR Tax & MI news

EDITORIAL

Dans ces deuxième et troisième livraisons, le département “HR Tax & Mobilité Internationale” revient sur les derniers développements du droit belge lié à la mobilité internationale.

Dans ce cadre, notre approche multidisciplinaire nous pousse à nous pencher sur les modifications apportées en matière d’immigration, de sécurité sociale et de fiscalité internationale.

Notre revue trimestrielle a vocation également à vous tenir informés des démarches posées ces derniers mois dans le cadre de notre activité.

Nous avons pris le parti de publier divers articles en français, en anglais ou en néerlandais sans traduction systématique. N’hésitez pas à nous contacter pour toute question que vous souhaiteriez poser.

EDITORIAL

In these second and third deliveries, the “HR Tax & International Mobility” department reviews the latest developments in Belgian law related to international mobility.

In this context, our multidisciplinary approach pushes us to look at changes in immigration, social security and international taxation.

Our quarterly review is also intended to keep you informed of the steps taken in recent months as part of our activity.

We decided to publish various articles in French, English or Dutch without systematic translation. Do not hesitate to contact us for any question you would like to ask.



INSIDE THIS ISSUE

OUR ACTIVITIES	2
IMMIGRATION	2
SALARY SPLIT	2
EXTENSION OF THE 24 DAYS RULE WITH LUX.....	3
THIRD PARTY PAYMENTS ...	4
REPORTING OBLIGATIONS .	5
REAL ESTATE TAXES.....	6
WHAT’S NEWS	7

ALLIOTT GROUP EUROPEAN CONFERENCE, HR RUN AND

In the context of our international network, the HR Tax & International mobility department has led the group dedicated to the Global Mobility within our international network alliance.

The team has also participated for the second edition to the HR Run organized by Experis. The same day, we have participated to the annual meeting of the French speakers Notaries during which we have recalled the effect of the Regionalisation on tax advantages linked to the purchase of the proper dwelling

Acting local but developping a worldwide network is our challenge in order to answer your needs. Broadening partnerships is our motor.



IMMIGRATION

Au 1^{er} juin 2019 surfant sur la vague initiée par la Région flamande, les Régions wallonne et bruxelloise ont modifié leur législation afin de faciliter les démarches d'obtention d'un permis unique pour les travailleurs hautement qualifiés ou postes de direction.

Alors que l'ancienne législation imposait d'introduire chaque année une nouvelle demande, il est désormais possible d'obtenir un permis unique délivré pour la durée du contrat de travail (ou du détachement) avec une durée maximum de trois années (comme actuellement déjà d'application en région flamande).

Toutefois, afin de conserver ce permis unique durant trois années, il faudra présenter chaque année (employé local sous ONSS) au plus tard un mois après la date anniversaire de la délivrance de l'autorisation de travail:

- La copie des fiches de paie (ou décompte de paie) pour toute la période de l'autorisation de travail;
- Une copie du compte individuel.

Et en cas de détachement :

- Preuve d'inscription au cadastre Limosa;
- Copie de l'attestation de couverture sociale (certificate of coverage) ou dispense de l'ONSS.

Après trois ans, une nouvelle demande devra être introduite.

« SALARY SPLIT » - PETIT RAPPEL

Le « salary split » est une technique qui est mise en place lorsqu'un travailleur effectue des prestations pour le compte de plusieurs employeurs situés dans différents pays. Son but principal est de scinder le paiement de la rémunération entre deux ou plusieurs pays, ce qui permet de réduire l'impact de la progressivité de l'impôt. En effet, la rémunération nette du travailleur sera plus élevée dès lors que les tranches d'imposition appliquées dans chaque pays seront inférieures au taux d'imposition qui aurait été appliqué si la rémunération était imposable dans un seul et même pays.

Régime de sécurité sociale applicable

En cas d'exercice d'activités sur le territoire de plusieurs Etats membres de l'Espace économique européen, il convient de déterminer le régime de sécurité sociale applicable au regard du Règlement européen 883/2004. Ce dernier permet l'application du régime de sécurité sociale d'un seul pays sur l'ensemble des revenus qui découlent du « salary split ».

Les employeurs seront tenus d'effectuer un bon nombre de démarches administratives afin de s'assurer du bon fonctionnement du « salary split ».

Par exemple, en cas d'application du régime de sécurité sociale belge, l'employeur belge devra obtenir un certificat A1. Ce document prouve que la sécurité sociale belge est applicable sur l'ensemble des rémunérations perçues tant en Belgique qu'à l'étranger, et peut être exigé en cas de contrôle social.

L'employeur belge devra par ailleurs coordonner avec les employeurs situés dans les autres pays concernés par le « salary split » afin de s'assurer que les retenues de sécurité sociale belge soient prélevées sur les rémunérations étrangères. L'employeur belge peut, le cas échéant, faire les paiements pour le comptes des employeurs étrangers.

En cas d'exercice d'activités sur le territoire d'Etats situés en dehors de l'Espace économique européen, il y a lieu de consulter les conventions bilatérales en matière de sécurité sociale afin de déterminer le régime de sécurité sociale applicable.

Contrat de travail

Si les employeurs et le travailleur prévoient de souscrire des contrats de travail distincts, ces contrats devront être rédigés le plus précisément possible afin de distinguer l'objet de chaque contrat et les modalités pratiques (e.g. jours de travail, congés, fin de contrat). Il faudra par ailleurs fixer la rémunération et les avantages par contrat de travail, et ce même si la clé de répartition entre les différents contrats se fait sur la base d'une rémunération globale ayant été convenue entre les parties.

Il est également possible de prévoir la souscription d'un contrat de travail global (également appelé « convention cadre »). Les modalités spécifiques, ainsi que les avantages octroyés devront y être spécifiés. Cela permet notamment de lier le sort des contrats et prévoir les conséquences de la fin d'activités dans un ou plusieurs pays.



Avantages de toute nature

En fonction des avantages octroyés au travailleur, il y a également lieu d'envisager un fractionnement des avantages sur la base de la même clé de répartition appliquée sur la rémunération.

En effet, l'administration fiscale belge peut rejeter les montants forfaitaires (tels que, par exemple, les frais de représentation) attribués au travailleur comme avant la mise en place du « salary split » dès lors qu'une partie des prestations seront effectuées à l'étranger.

Il convient de noter que certains avantages non imposables en Belgique sont parfois imposables à l'étranger (e.g. frais de représentation, titres-repas, ...).

Par ailleurs, les méthodes d'évaluation de certains avantages diffèrent d'un pays à l'autre. Par exemple, la méthode d'évaluation belge de l'avantage en nature pour la voiture de société est particulièrement avantageuse en comparaison aux pays limitrophes. Il peut être envisagé de maintenir l'entièreté du coût de la voiture de société en Belgique afin d'éviter ce problème. Toutefois, l'administration fiscale belge pourrait exiger une refacturation des coûts aux sociétés situées à l'étranger sur la base du pourcentage du « salary split ».

De manière générale, il convient de revoir chaque aspect du package (e.g. assurance-groupe, plan warrants).

Audit

En présence de plusieurs employeurs, le fractionnement salarial ne pourra sortir ses effets que si le travailleur preste physiquement une partie de ses activités dans les pays d'établissement des employeurs.

Le travailleur devra maintenir à disposition des preuves suffisantes pour démontrer sa présence physique dans les différents Etats concernés par le « salary split ». En cas d'audit, le travailleur devra être en mesure de prouver que l'ensemble des jours de présence déterminés selon les pourcentages de split en vigueur ont été prestés physiquement dans les pays concernés. Il est indiqué de constituer un dossier à cette fin.

BONNE NOUVELLE POUR LES RÉSIDENTS BELGES TRAVAILLANT AU LUXEMBOURG

Grâce à un nouvel accord conclu entre l'Etat belge et l'Etat luxembourgeois, les résidents belges exerçant leur emploi au Luxembourg ne devront plus craindre d'être imposés en Belgique pour autant que leur présence physique en dehors du Luxembourg n'excède pas 48 jours.

L'attrait financier pour les résidents belges d'aller œuvrer au Grand-Duché n'est plus à démontrer. Nous rappelons néanmoins ici brièvement que le taux marginal d'imposition luxembourgeois tourne autour des 45% (53-54% sur le sol belge) et que le taux des cotisations sociales employeurs et employés combinés atteint à peine 25 % contre 45 % en cumulé en Belgique.

Attirés par cet environnement fiscal favorable, 40 000 résidents belges navigent donc quotidiennement vers le Grand-Duché pour y exercer leur activité professionnelle.

Il convient, dans ce cadre, de rappeler que le pouvoir d'imposition est, en vertu de la convention préventive de double imposition belgo-luxembourgeoise, attribué au Luxembourg lorsque l'activité y est physiquement exercée.

Le contribuable souhaitant revendiquer corrélativement l'exonération d'IPP belge sur ces mêmes revenus, doit donc collecter les preuves de sa présence physique au Luxembourg lors de l'exercice de sa profession (Tickets de transport, carburant, nourriture, hôtels, ...).

Vu le nombre impressionnant de demandes de renseignements envoyées par l'administration fiscale belge lorsqu'un contribuable revendiquait l'exonération d'IPP belge sur ses revenus de source luxembourgeoise, cette collecte de justificatifs était très souvent nécessaire et recommandée par les conseils fiscaux.

Suite aux déclarations de Xavier Bettel, ministre des Finances luxembourgeois à l'époque, dénonçant cette « véritable chasse aux sorcières » menée par les fonctionnaires belges, un accord avait été conclu en 2015 pour créer un seuil de tolérance de 24 jours suivant lequel un résident belge travaillant au Luxembourg restait imposable au Luxembourg durant toute la période imposable même s'il exerçait sa profession en Belgique ou dans un Etat tiers mais uniquement si cette présence belge ou étrangère n'excédait pas au maximum 24 jours.

Depuis mai 2019, ce seuil de tolérance a été relevé à 48 jours ! Ceci permettra donc aux résidents belges d'augmenter leur nombre de télétravail et/ou aux entreprises d'envoyer plus souvent leur personnel belge pour des missions à l'étranger sans craindre de représailles et un refus d'exonération d'IPP belge sur leurs revenus professionnels de la part des services de taxation de notre plat pays.

Nous sommes toujours dans l'attente de la publication officielle dudit relèvement.



BELGIAN SOCIAL SECURITY CONTRIBUTIONS ALSO DUE ON PREMIUMS PAID BY THIRD PARTIES

According to Belgian social security legislation, Belgian social security contributions are due on the remuneration of the employee provided that the following 4 conditions are met :

- The remuneration is paid in cash or in kind;
- The employee is entitled to the remuneration
- Further to his employment
- And the remuneration is at charge of the employer.

With regard to the fourth condition the Belgian Supreme Court (Hof van Cassatie – Cour de cassation) has by way of its judgement of May 20, 2019 provided a broadening of this condition.

Of course, when the employer pays the remuneration or a third party pays the remuneration to the employee but recharges it to the employer, Belgian social security contributions are due.

In its judgement of October 10, 2016 the Supreme Court already indicated that even when the employer did not bear the financial cost (it was paid by a third party but not recharged to the employer) Belgian social security contributions were due on the remuneration provided the employee could address his entitlement to this remuneration to his employer.

By way of its judgement of May 20, 2019 the Supreme Court stipulates that Belgian social security contributions are also due on remuneration paid by third parties (even if not recharged to the employer) when paid in the framework of the execution the employment contract.

The case at hand related to premiums paid by a French company to employees of a Belgian employer for selling the French companies products. The premiums were not recharged to the Belgian employer nor could the employees address any entitlement for these premiums towards their Belgian employer. The simple fact that the premiums were paid in the framework of the execution of the employment contract suffices for submission to social security contributions. It is the debtor of the income, i.e. the third party that needs to contribute the social security contributions towards the Belgian authorities.

IMPORTANCE OF THIS JUDGMENT

As a consequence of this judgement any kind of remuneration received by an employee in the framework of the execution of the employment contract will be subject to Belgian social security.

An employee of a Belgian subsidiary of a multinational company headquartered in the USA is granted a number of free shares. The shares are directly attributed by the US company without any recharge to the Belgian subsidiary nor any other intervention of the Belgian subsidiary.

Based on this new judgment Belgian social security will be due on the value of these free shares. The US company will need to take the necessary steps in order to comply with Belgian social security legislation and will need to ensure correct and timely payment of the required social security contributions.

Note that in our previous edition we also commented on the broadening of the Belgian withholding tax rules on foreign source income. Further to this new point of view with regard to Belgian social security contributions specific attention should be given in order to remain compliant with Belgian legislation.

The footer banner features three distinct sections. On the left, the 'Tax Consult' logo is displayed in red and black. The middle section shows a silhouette of a person talking on a mobile phone against a city skyline at sunset, with the website address www.allottgroup.net/globalmobility below. On the right, the 'Allott Group' logo is shown in white on a red background, with the text 'MEMBER OF ALLIOTT GROUP' above it and 'ACCOUNTANTS & LAWYERS WORLDWIDE' below. To the far right is the 'Global Mobility' logo, which includes a globe icon and the text 'GLOBAL MOBILITY'.

REPORTING OBLIGATIONS

When preparing and filing their Belgian resident tax return, Belgian resident taxpayers do not only have to report their worldwide income but must also mention their foreign bank accounts, the fact that they hold several brokerage accounts, their foreign life insurance contracts and any legal structure which they were part of.

The fulfillment of these obligations will be attentively audited by the Belgian tax authorities considering the information they receive in the scope of the CRS exchange information (see our [Expat Post](#)).

Foreign bank accounts

Since income year 2014, any Belgian resident taxpayer who owns / opens a bank account abroad (i.e. outside of Belgium) has to file a specific tax return with the National Bank of Belgium. Information to be given are the following: name of the account owner, account number, name of the bank, year of opening and the BIC number or the full postal address of the bank.

In addition, all foreign bank accounts must be mentioned in the Belgian resident tax return. However, only the account owner name and the bank account country shall be indicated.

In the case where the taxpayer does not fulfill his / her reporting obligation, he / she may be fined.

Points of attention:

- Make sure that all foreign bank accounts have been declared to the National Bank of Belgium before filing your tax return (including electronic platform for the management of RSV);
- Make sure to inform the National Bank of any changes that occur regarding your foreign bank accounts (eg. closing of the account);
- If applicable, since income year 2018, indicate that you hold more than one brokerage account.
- Reporting of foreign bank accounts may lead to an audit on foreign passive income, on the fulfilment of the obligations linked to the tax on stocks exchange (see our [newsletter](#)), and/or on the tax on brokerage accounts exceeding EUR 500.000,00 (see our [newsletters](#)).

Life insurance contracts

Since income year 2012, any Belgian resident taxpayer who has a life insurance contract abroad (i.e. outside of Belgium) has to mention it in his / her Belgian resident tax return.

Any life insurance contracts with a private pension fund (i.e. a non-governmental pension fund) falls within the scope of this reporting requirement.

Only the contract owner and the country where the life insurance contract was concluded shall be indicated

In the case where the taxpayer does not fulfill his / her reporting obligation, he / she may be fined.

Private wealth structures

Since income year 2013, any Belgian resident taxpayer who was part of a legal structure or received income (eg. a dividend) from a legal structure has to mention it in his / her Belgian resident tax return.

Pursuant to Belgian tax law, there are three categories of legal structures, which can be summarized as follows:

- Structures that manage your assets (eg. a Trust, a Fondation,...);
- Structures established in a country where they do not pay any corporate income taxes or where they pay a limited amount of corporate income taxes (i.e. less than 1 p.c. (EEE) or 15% (outside EEE) of the taxable basis determined further to Belgian accounting rules);
- Any contract based on which the taxpayer is entitled to receive income or economic rights from the above-mentioned legal structures.

In case where the taxpayer receives an income from a legal structure, he / she will also be subject to the Caïman tax. On this subject, we refer to our previous [Quarterly HR Tax & MI news](#).

For further information on the above, please do not hesitate to contact us.

FISCALITÉ BELGE SUR LES RÉSIDENCES SECONDAIRES : DU CHANGEMENT EN PERSPECTIVE ?

La Commission européenne a récemment saisi la Cour de Justice de l'Union européenne afin d'implémenter des sanctions financières à l'encontre de l'Etat belge à la suite de l'arrêt datant d'avril 2018 ayant condamné la Belgique sur ce sujet.

En effet, du point de vue du droit européen, il existe une différence de traitement si l'on compare la fiscalité applicable sur les loyers tirés d'une résidence secondaire située en Belgique (RC indexé majoré de 40%) et la fiscalité applicable sur les loyers d'une résidence secondaire située à l'étranger (taxation des loyers réels - les taxes déjà payées dans le pays où se situe le bien - 40% de déduction à titre de frais). Si la Belgique a conclu une convention préventive de la double imposition avec le pays dans lequel le bien immobilier se situe, ces revenus sont exonérés en Belgique mais sont de tout de même pris en compte pour le calcul de la réserve de progressivité. En l'absence de convention préventive de la double imposition, l'impôt belge peut être diminué de 50% moyennant la démonstration que le revenu a été imposé localement.

Dans un arrêt datant de 2018, la Cour avait condamné la Belgique car elle estimait que cette différence de traitement était injustifiée, et partant, violait la libre circulation des capitaux (par exemple, en dissuadant les résidents belges d'acheter et d'ensuite louer des résidences secondaires à l'étranger vu la fiscalité moins avantageuse dans ce cas de figure).

Si la Cour implémente rapidement ses sanctions, et que la Belgique ne se met pas en conformité avec l'arrêt précité en supprimant cette différence de traitement dans son système fiscal, les amendes et astreintes pourraient faire grimper la facture pour l'Etat belge à 12 millions d'euros d'ici la fin de l'année.

Quelles solutions ?

Malgré la condamnation et les récentes menaces de sanctions financières, les gouvernements belges successifs ont toujours fait la sourde oreille à l'égard des injonctions européennes. C'est que la problématique est sensible compte-tenu des conséquences imprévisibles qu'une modification du régime de taxation pourrait engendrer sur le marché immobilier belge. Les banques pourraient également être touchées si une baisse des conclusions d'emprunt hypothécaires devait être constatée.

Au lieu d'également taxer les loyers réels des résidences secondaires belges (ce qui pourrait avoir un impact énorme), une des solutions proposées serait d'établir un système de revenu cadastral fictif pour les résidences situées à l'étranger.

On pourrait donc retenir le revenu immobilier fictif du bien approuvé par l'autorité fiscale étrangère (raisonnement applicable actuellement aux résidences étrangères non louées). Ainsi, si votre seconde résidence se situe en France, le revenu à déclarer correspond à la 'valeur locative cadastrale'. Si votre seconde résidence se situe dans un autre pays de l'Union Européenne, le même raisonnement s'applique. Vous pouvez donc déterminer le revenu imposable sur la base de la 'WOZ-waarde' aux Pays-Bas, de la 'valor casdastral' en Espagne ou encore de la 'rendita cadastrale' en Italie.

Ou pour les Etats ne connaissant pas le concept de revenu immobilier fictif, le législateur belge pourrait s'inspirer d'une récente jurisprudence qui a décidé, sur la base de travaux réalisés par l'OCDE, que le revenu cadastral belge équivaut à environ 22,5% des loyers produits par un immeuble à l'étranger mis en location à des fins résidentielles. Dans cette approche, seuls 22,5% des loyers produits par l'immeuble étranger devraient être repris dans la déclaration fiscale belge.

S'il veut éviter de régler une facture lourde et inutile, l'Etat Belge n'a donc plus d'autres choix que la mise en conformité aux exigences du droit européen tout en préservant les intérêts politiques et financiers entourant cette problématique. Affaire à suivre donc, ...



<https://www.alliottgroup.net/international-alliance-law-accounting-firms-news/luc-partner-qa/>

FOR THE COMING MONTHS



WHAT'S NEW IN THE HR TAX & MI TEAM

The team is also glad to announce the newcomers, being: Antoine and Joseph.

Furthermore, Thomas who was previously working in the corporate tax department has taken the challenge to join our department in order to develop the activities of Private Advisory.

We wish all the best to Olivia who went on maternity leave. Enjoy that time, see you again next year.

HR Tax & MI
Avenue du dirigeable 8
1170 Bruxelles
www.taxconsult.be

Luc Lamy &
Alexandre De Munck
Partners
LL@taxconsult.be
ADM@taxconsult.be