

ACTUALITES EN BREF

Dans ce numéro, nous souhaitons aborder les points suivants :

- Travail de vacances, jobs étudiants : sujet d'actualité à l'approche des vacances
- Les nouveaux avantages fiscaux liés aux investissements
- Démolition – reconstruction : nouvelles possibilités
- Les nouveaux seuils qui déterminent le niveau jusqu'auquel une société est « petite »
- Et un bref rappel de l'obligation prochaine de devoir émettre dans certains cas des factures électroniques

1. TRAVAIL DE VACANCES, JOBS ÉTUDIANTS

En 2024, les étudiants pourront travailler 600 heures par an.

Pendant les vacances, les week-ends et autres jours sans cours, il y a 5 étapes à suivre afin d'employer un élève ou un étudiant à des coûts réduits pour l'employeur. Quel que soit le moment où l'étudiant est employé, il faut toujours veiller à ne pas dépasser le compte de 600 heures.

Choisir le bon étudiant

L'élève ou l'étudiant doit être âgé d'au moins 15 ans, ne plus être soumis à la scolarité obligatoire à temps plein (c'est-à-dire avoir terminé les deux premières années de l'enseignement secondaire) et suivre généralement un enseignement à temps plein ou une formation en alternance.

Vérifier le nombre d'heures de travail utilisables

Avec le compteur student@work, l'employeur peut vérifier si l'élève ou l'étudiant dispose encore d'un nombre suffisant d'heures de travail utilisables pour lui donner droit à des cotisations sociales réduites (5,42 %).

Nombre d'heures de travail associatif :

Le « travail associatif » est un régime spécial pour les activités dans le secteur sportif et socioculturel. Il n'est pas nécessaire de payer des cotisations de sécurité sociale pour le travail effectué par les étudiants dans ces domaines.

Depuis 2022, les étudiants sont autorisés à travailler un nombre maximum d'heures en vertu de cette réglementation, à savoir :

- 300 heures dans le secteur socioculturel
- 450 heures dans le secteur du sport

Les étudiants sont autorisés à combiner leurs 600 heures de travail étudiant avec les heures de travail en club. Pour les étudiants, le travail de l'association est alors limité à 190 heures par an.

En tant qu'étudiant dans l'hôtellerie et la restauration :

Si les étudiants exercent un travail occasionnel dans l'hôtellerie et la restauration, ils peuvent travailler pendant 50 jours avec des cotisations sociales réduites.

Pendant cette période de 50 jours, leurs cotisations sociales ne sont pas calculées sur la base de leurs revenus réels, mais sur la base d'un petit montant forfaitaire théorique (« salaire forfaitaire »). Dans le service en ligne Horeca@work, les étudiants peuvent vérifier le nombre de jours qu'il leur reste.



Dans le cadre d'un travail occasionnel, ils peuvent conclure un contrat pour une durée maximale de deux jours consécutifs.

Lorsque les étudiants commencent à travailler dans le secteur de l'HORECA, ils peuvent choisir (en concertation avec leur employeur) le régime de prélèvements sociaux réduits dont ils souhaitent bénéficier : les 50 jours pour le travail occasionnel ou les 600 heures de travail pour les étudiants. Vous pouvez également combiner les deux systèmes.

En résumé :

	JOBETUDIANT	TRAVAIL OCCASIONNEL
Quels avantages ?	Cotisations réduites sur le salaire normal	Cotisations normales sur un salaire réduit, fictif
Durée ?	600 heures	50 jours
Comment vérifier ?	Avec le compteur horaire student@work	Avec le compteur journalier Horeca@work
Faut-il un contrat ?	Qui	Qui

Conclusion d'un contrat de travail approprié pour les élèves/étudiants

L'employeur et l'élève ou l'étudiant doivent conclure un contrat de travail écrit, qui est limité à un maximum de 12 mois consécutifs et doit contenir certaines informations obligatoires.

Faire la déclaration Dimona avant de commencer les travaux

L'employeur doit déposer une déclaration d'embauche immédiate (Dimona) au plus tard au moment où l'élève ou l'étudiant commence à travailler. En cas de déclaration tardive, l'intégralité des cotisations sociales et du précompte professionnel.

Tenir à jour le nombre d'heures réservées

Si l'emploi dure plus longtemps que prévu, l'employeur doit modifier le nombre d'heures réservées au moyen d'une notification de changement Dimona afin de pouvoir bénéficier du taux de cotisation sociale réduit pendant toute la durée de l'emploi.

Autres points importants à noter !

1. Les étudiants sont-ils toujours à charge de leurs parents s'ils travaillent plus ?

Temporairement (revenus pour les années 2023 et 2024), le montant des revenus que les enfants sont autorisés à gagner tout en restant à charge de leurs parents est considérablement augmenté. En général, il s'agit de 7.010,00 euros pour la déclaration d'impôt sur le revenu 2023 et de 7.290,00 euros

pour l'année 2024. Le gouvernement justifie cela par un besoin urgent d'emplois étudiants dans l'économie.

Compte tenu du fait que 20 % de frais sont déduits du salaire imposable sous forme de montant forfaitaire afin d'évaluer si un enfant est toujours à charge et compte tenu d'un abattement supplémentaire spécifique de 3.310,00 € sur les jobs d'étudiants et le salaire des apprentis, un étudiant peut gagner un peu plus de 12.000 euros cette année tout en restant à charge de ses parents.

Exemple

Salaire imposable	12.422,00
- abattement supplémentaire	-3.310,00
Différence	9.112,00
-20%	-1.822,40
„Net“	<u>7.289,60</u>

c'est-à-dire moins que, 7.290,00 €

2. Les parents continuent-ils à percevoir des allocations familiales si les étudiants travaillent plus ?

Tant que l'étudiant a moins de 18 ans, il a droit aux allocations familiales en toutes circonstances, quelle que soit la durée de son activité. À partir de 18 ans, le nombre d'heures qu'il est autorisé à travailler dépend de son lieu de résidence.

En Communauté germanophone, les étudiants sont autorisés à travailler avec un contrat d'étudiant pour une durée illimitée.

Attention : l'étudiant peut perdre son droit aux allocations familiales s'il travaille plus que le nombre d'heures autorisé !

Les parents doivent s'adresser à leur caisse d'allocations familiales pour s'assurer que le droit aux allocations familiales est maintenu.

Source : « Mittelständler », le magazine bimestriel de l'Association des classes moyennes. Nous n'avons retenu que les passages les plus importants. Nous nous ferons un plaisir de vous envoyer le texte intégral. Bien entendu, vous pouvez également vous adresser à l'Association des petites et moyennes entreprises de Saint-Vith.

2. AVANTAGES FISCAUX LIÉS AUX INVESTISSEMENTS : LA « DÉDUCTION POUR INVESTISSEMENTS » A ÉTÉ RÉFORMÉE

Bien entendu, un investissement opérationnel peut être amorti. En outre, certains investissements donnent droit à un abattement supplémentaire exonéré d'impôt qui peut être demandé via la déclaration d'impôt : ce que l'on appelle la « déduction pour investissements ».

Qu'est-ce qui ne change pas ?

Les investissements qui sont également utilisés à titre privé sont exclus. Les voitures aussi.

Si les personnes physiques ne réalisent pas suffisamment de bénéfices pour pouvoir prétendre à la « déduction pour investissement », celle-ci peut être reportée sans restriction.

Les petites sociétés ne peuvent reporter l'avantage fiscal que pendant un an.

Le nouveau système comprendra des critères qui excluront les investissements nuisibles à l'environnement et au climat et pour lesquels des alternatives existent déjà.

Un arrêté royal le précisera encore.

Qu'est-ce qui va changer ?

La déduction actuelle de 8 % passera à 10 %.

Les investissements numériques donnent lieu à une double déduction (20 %). Il peut s'agir d'investissements liés à la facturation électronique, à la création de plateformes de commerce électronique, etc.

Toutes les personnes physiques sont éligibles, mais seulement les « petites » entreprises (voir N°4 ci-dessous)

Il y aura une déduction particulièrement élevée pour les « investissements thématique » :

- Investissements dans l'utilisation efficace de l'énergie et des énergies renouvelables
- Investissements dans des transports neutres en CO2
- Des investissements respectueux de l'environnement
- Des investissements qui soutiennent les investissements numériques

Ici, les personnes physiques et les petites sociétés pourront prétendre à 40 % et les grandes sociétés à 30 % de déduction.

Un arrêté royal précisera les détails.

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur le 1er janvier 2025.

3. DÉMOLITION RECONSTRUCTION AVEC 6 % DE TVA : DE NOUVELLES POSSIBILITÉS

Ce n'est qu'au début de l'année que les conditions dans lesquelles une propriété peut être démolie puis reconstruite avec une TVA à 6% ont radicalement changé. Mais dès le 1er juin 2024, d'autres opportunités s'ouvriront.

La possibilité de démolition et reconstruction d'habitations dans 32 centres urbains avec 6 % de TVA a été éliminée, de même qu'une mesure temporaire pour le reste du pays.

À compter du 1er janvier 2024, cette possibilité est limitée à deux situations :

- Soit le constructeur démolit lui-même et construit son propre et unique immeuble d'habitation, dans lequel il vivra lui-même, avec une TVA de 6%
- Soit le constructeur loue l'appartement à une agence de logement social ou à une société de logement social reconnue

Entre-temps, il semble qu'il y a eu une prise de conscience qu'il y a une pénurie de logements à prix abordables et bien isolés sur le marché du logement privé. Quoi qu'il en soit, à partir du 1er juin 2024, le promoteur pourra également louer à titre privé un bien immobilier reconstruit avec une TVA à 6 %.

Il n'est pas possible d'acheter un tel appartement et de le louer ensuite. La construction d'une maison de vacances n'est pas non plus possible. Les installations extérieures et les dépenses dites de « luxe » (par exemple, piscine, sauna, etc.) ne peuvent pas être construites avec une TVA de 6 %.

Comme mentionné ci-dessus, la mesure sera applicable à partir du 1er juin 2024.



4. NOUVEAUX SEUILS POUR LA CLASSIFICATION DES ENTREPRISES ET DES ASSOCIATIONS

Afin de tenir compte de l'inflation, les seuils qui déterminent la catégorie dans laquelle une ASBL ou une entreprise doit être classée sont ajustés à intervalles réguliers.

À partir du 01.01.2024, une entreprise n'est plus petite si plus d'un des seuils suivants est dépassé :

Effectifs : 50 équivalents temps plein
Total du bilan : 6.000.000 EUR
Chiffre d'affaire : 11.250.000 EUR

Si une entreprise n'est plus petite, elle doit, entre autres, nommer un commissaire aux comptes.

Pour les organismes à but non lucratif, les seuils les plus importants sont les suivants :

Effectif : 5 équivalents temps plein
Chiffre d'affaires : 391.000 EUR
Actifs : 1.562.000 EUR
Dette : 1.562.000 EUR

En cas de dépassement d'une limite au maximum, l'ASBL n'a qu'à publier quelques chiffres au tribunal de l'entreprise et ne doit pas tenir de comptabilité en partie double.

5. FACTURATION ÉLECTRONIQUE

En ce qui concerne la facturation, une distinction est faite entre les transactions suivantes :

- B2B : « business to business »
- B2C : « business to consumer »
- B2G : « business to government »

Dans ce dernier cas, la facturation électronique est obligatoire depuis le 01.05.2023 si le montant de la facture dépasse 30.000 euros ; et depuis le 01.03.2024 déjà à partir de montants de facture de 3.000 EUR.

Dans le premier cas, ce sera le cas en Belgique à partir du 01.01.2026, lorsque l'entreprise est assujettie à la TVA. Les seules exceptions sont : les entreprises imposables forfaitairement ou exonérées de TVA, comme les professions médicales.

En ce qui concerne le destinataire de la facture, il n'y a que quelques exceptions. Il s'agit essentiellement d'entreprises exonérées de TVA, comme les professions médicales, les associations exonérées de TVA, etc.

Attention : une facture PDF envoyée par e-mail n'est pas une facture électronique !

Les factures et les avoirs doivent être créés au format PEPPOL BIS et envoyés via le réseau PEPPOL.

Eynatten en mai 2024

Sur notre site Internet www.weynand.be vous trouverez de plus amples informations sur différents sujets, dont certains sont également disponibles en allemand.