

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

20 mei 2026

WETSONTWERP

**tot hervorming van
de personenbelasting**

Amendementen

Zie:

Doc 56 **1243/ (2025/2026)**:
001: Wetsontwerp.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

20 mai 2026

PROJET DE LOI

**portant réforme
de l'impôt des personnes physiques**

Amendements

Voir:

Doc 56 **1243/ (2025/2026)**:
001: Projet de loi.

03742

Nr. 1 van de heren **Bayet** en **Daerden**

Art. 79

De voorgestelde bepaling onder 7°/1 vervangen als volgt:

“7°/1. op vennootschappen die onderworpen zijn aan de afzonderlijke aanslag bedoeld in artikel 219septies van het WIB.”

VERANTWOORDING

Zie de verantwoording van amendement nr. 2.

N° 1 de MM. **Bayet** et **Daerden**

Art. 79

Remplacer le 7°/1 proposé par ce qui suit:

“7°/1. aux sociétés qui sont soumises à la cotisation distincte visée à l’article 219septies du CIR.”

JUSTIFICATION

Voir la justification de l’amendement n° 2.

Hugues Bayet (PS)
Frédéric Daerden (PS)

Nr. 2 van de heren **Bayet en Daerden**

Art. 80

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 80. In titel 3, hoofdstuk 3, afdeling 2, van hetzelfde Wetboek wordt een artikel 219septies ingevoegd, luidende:

“Art. 219septies. Er wordt een afzonderlijke aanslag van 7,5 % gevestigd wat betreft het bovenmatig deel van:

a) de voordelen van alle aard toegekend aan werknemers, zoals omschreven in artikel 2, § 1, 24°;

b) de voordelen van alle aard toegekend aan bedrijfsleiders, zoals omschreven in artikel 2, § 1, 25°.””

VERANTWOORDING

Zoals de Raad van State opmerkt, doet de in dit wetsontwerp vervatte sanctie voor bovenmatige voordelen van alle aard afbreuk aan het fiscaal gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel.

Het wetsontwerp voert immers, wat de bezoldiging van bedrijfsleiders betreft, een gericht sanctiemechanisme in bij de toekenning van een bovenmatig deel van voordelen van alle aard die forfaitair worden geraamd. Die sanctie bestaat uit het verlies van het voordeel van het verlaagd tarief in de vennootschapsbelasting, zoals voorzien in de aanpassing van artikel 215, derde lid, WIB 92. Hoewel het door de wetgever nagestreefde doel (brutoloonruil naar forfaitaire voordelen tegengaan) duidelijk is, doet de keuze om deze sanctie te beperken tot vennootschappen die het verlaagd tarief genieten, een delicate vraag rijzen in het licht van het grondwettelijk beginsel van gelijkheid en non-discriminatie.

Het gekozen mechanisme leidt immers tot een duidelijk verschil in behandeling tussen vennootschappen die het verlaagd tarief in de vennootschapsbelasting genieten en vennootschappen die al onder het normale tarief vallen. De eerste categorie verliest het belastingvoordeel als er bovenmatige forfaitaire voordelen van alle aard worden toegekend aan bedrijfsleiders, terwijl de tweede categorie aan specifieke

N° 2 de MM. **Bayet et Daerden**

Art. 80

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 80. Dans le titre 3, chapitre 3, section 2, du même Code, il est inséré un article 219septies, rédigé comme suit:

“Art. 219septies. Une cotisation distincte de 7,5 % est établie à l’égard de la part excessive:

a) des avantages de toute nature alloués aux travailleurs, telle que définie à l’article 2, § 1^{er}, 24°;

b) des avantages de toute nature alloués aux dirigeants d’entreprise, telle que définie à l’article 2, § 1^{er}, 25°.””

JUSTIFICATION

Comme le souligne le Conseil d’État, la sanction liée aux avantages de toute nature excessifs met en cause le respect du principe d’égalité et de non-discrimination fiscale dans le présent projet.

En effet, le projet de loi introduit, en matière de rémunération des dirigeants d’entreprise, un mécanisme de sanction ciblé en cas d’octroi d’une part excessive d’avantages de toute nature évalués forfaitairement. Cette sanction consiste en la perte du bénéfice du taux réduit de l’impôt des sociétés, telle que prévue par l’adaptation de l’article 215, alinéa 3, CIR 92. Si l’objectif poursuivi par le législateur (lutter contre la substitution des salaires bruts par des avantages forfaitaires) est clairement identifié, le choix de limiter cette sanction aux seules sociétés bénéficiant du taux réduit soulève une question délicate au regard du principe constitutionnel d’égalité et de non-discrimination.

En effet, le mécanisme retenu conduit à une différence de traitement manifeste entre, d’une part, les sociétés qui bénéficient du taux réduit de l’impôt des sociétés et, d’autre part, celles qui sont déjà soumises au taux normal. Les premières perdent l’avantage fiscal en cas d’octroi d’avantages de toute nature forfaitaires excessifs aux dirigeants d’entreprise, tandis que les secondes échappent à toute conséquence spécifique,

gevolgen ontsnapt, zelfs als dezelfde praktijken worden vastgesteld. Gelet op de doelstelling van de maatregel, namelijk het tegengaan van loonruil, bevinden die twee categorieën vennootschappen zich echter in een vergelijkbare situatie.

Dat verschil in behandeling is des te problematischer omdat bepaalde vormen van voordelen van alle aard waarop het wetsontwerp betrekking heeft (in het bijzonder aandelenopties en soortgelijke instrumenten die forfaitair worden geraamd overeenkomstig artikel 43 van de wet van 26 maart 1999) in de praktijk vooral worden gebruikt binnen grote groepen. De aandelenoptieplannen, die vaak gestructureerd zijn op het niveau van de groep, zijn een veelgebruikt verlonings- en loyaliteitsinstrument in grote bedrijven, vooral in bedrijven met een internationale of beursgenoteerde structuur. Ze worden daarentegen veel minder gebruikt in kleine vennootschappen, waar de verloning van bestuurders vaker gebaseerd is op een combinatie van een geldelijke vergoeding en traditionele voordelen in natura, zoals het ter beschikking stellen van een auto of een woning.

Dat leidt tot een opmerkelijke paradox: de regeling is vooral nadelig voor bedrijven die statistisch gezien minder vaak gebruikmaken van de meest geavanceerde forfaitaire voordelen, terwijl bedrijven waar bepaalde vormen van loonvervanging (met name via aandelenopties) juist het meest gangbaar zijn en potentieel de hoogste bedragen vertegenwoordigen buiten schot blijven. Dat ondermijnt de interne samenhang van het mechanisme en versterkt het gevoel dat de maatregel niet op een consequente manier wordt toegepast.

Ter illustratie kan men een vergelijking maken tussen een kleine onderneming en een grote internationale groep.

1. Een kleine onderneming, onderworpen aan het verlaagde tarief van 20 % op de eerste schijf van 100.000 euro belastbaar resultaat, heeft drie leidinggevenden in dienst met een gezamenlijke jaarlijkse totale bezoldiging van 150.000 euro, waarvan 31.000 euro afkomstig is van allerlei soorten forfaitair gewaardeerde voordelen (auto's, huisvesting, aanvullende verzekeringen):

— drempel van 20 % overschreden: $150.000 \times 20 \% = 30.000$ euro; het overschot = $31.000 - 30.000 = 1000$ euro;

— fiscaal gevolg: de onderneming verliest het voordeel van het verlaagde tarief op de eerste schijf.

2. Een grote internationale groep, onderworpen aan het normale tarief van de vennootschapsbelasting, telt 12

même lorsque les mêmes pratiques sont constatées. Or, au regard de l'objectif de la mesure, à savoir la lutte contre la substitution salariale, ces deux catégories de sociétés se trouvent dans une situation comparable.

Cette différence de traitement est d'autant plus problématique que certaines formes d'avantages de toute nature visées par le projet de loi (en particulier les options sur actions et instruments assimilés évalués forfaitairement en application de l'article 43 de la loi du 26 mars 1999) sont, en pratique, principalement utilisées au sein de groupes de taille importante. Les plans d'options sur actions, souvent structurés à l'échelle du groupe, constituent un outil de rémunération et de fidélisation privilégié dans les grandes entreprises, en particulier celles disposant d'une structure internationale ou cotée. À l'inverse, leur utilisation est plus marginale dans les petites sociétés, où la rémunération des dirigeants repose davantage sur une combinaison de rémunération en espèces et d'avantages en nature classiques, tels que la mise à disposition d'un véhicule ou d'un logement.

Il en résulte un paradoxe notable: le dispositif sanctionne prioritairement des sociétés pour lesquelles le recours aux avantages forfaitaires les plus sophistiqués est statistiquement moins fréquent, tout en laissant hors champ les sociétés au sein desquelles certaines formes de substitution salariale (notamment via des options sur actions) sont pourtant les plus répandues et potentiellement les plus significatives en termes de montants. Cette situation affaiblit la cohérence interne du mécanisme et renforce le sentiment d'un ciblage asymétrique de la mesure.

Exemple illustratif: comparaison entre une petite société et un grand groupe international.

1. Une petite société, assujettie au taux réduit de 20 % sur la première tranche de 100.000 euros de résultat imposable, emploie 3 dirigeants dont la rémunération totale annuelle cumulée est de 150.000 euros, dont 31.000 euros proviennent d'avantages de toute nature évalués forfaitairement (voitures, logement, assurances complémentaires):

— seuil de 20 % dépassé: $150.000 \times 20 \% = 30.000$ euros; l'excédent = $31.000 - 30.000 = 1000$ euros;

— conséquence fiscale: la société perd le bénéfice du taux réduit sur la première tranche.

2. Un grand groupe international, assujetti au taux normal de l'impôt sur les sociétés, compte 12 dirigeants dont la

leidinggeevenden met een gezamenlijke jaarlijkse totale bezoldiging van 12 miljoen euro, waarvan 3,6 miljoen afkomstig is van forfaitaire voordelen van allerlei aard, voornamelijk aandelenopties en bedrijfswagens:

— drempel van 20 % overschreden: $12 \text{ miljoen} \times 20 \% = 2,4 \text{ miljoen euro}$; het overschot = $3,6 - 2,4 = 1,2 \text{ miljoen euro}$;

— fiscale gevolgen volgens het huidige wetsontwerp: er is geen specifieke sanctie aangezien de onderneming reeds onderworpen is aan het normale tarief; de afzonderlijke bijdrage van 7,5 % is niet van toepassing op de voordelen van de leidinggeevenden, ook al ligt de overschrijding aanzienlijk hoger dan bij de kleine onderneming.

Verhoudingsgewijs is de regeling nadeliger voor kleine vennootschappen dan voor grote multinationals, terwijl net die laatste beduidend vaker en in grotere mate gebruikmaken van de duurste en meest complexe forfaitaire voordelen (met name aandelenopties). Een en ander duidt op een ongeoorloofd verschil in behandeling en een risico op discriminatie tussen verschillende vennootschappen in nochtans soortgelijke situaties.

De regering tracht dat onderscheid te verantwoorden met overwegingen die verband houden met het bestuur van grote bedrijven, met een grotere transparantie ten aanzien van de aandeelhouders en met de interne controlesystemen eigen aan beursgenoteerde vennootschappen. Die argumenten berusten evenwel veeleer op algemene aannames dan op juridisch objectiveerbare criteria. Ze volstaan niet om afdoend te verklaren waarom de toekenning van buitensporige forfaitaire voordelen van alle aard aan bedrijfsbestuurders geen enkel specifiek fiscaal gevolg zou mogen hebben wanneer het gaat om vennootschappen die al onderworpen zijn aan het normale vennootschapsbelastingtarief.

In het licht van de grondwetsartikelen 10 en 11 erkent het Grondwettelijk Hof weliswaar dat de wetgever over een ruime beoordelingsmarge beschikt. Die kent echter haar grenzen, zeker wanneer belastingplichtigen in soortgelijke situaties zonder enige redelijke en evenredige verklaring verschillend worden behandeld. In dit geval lijkt het verband tussen de beoogde bestrijding van loonruil en de keuze om de sanctie te beperken tot de vennootschappen die het verlaagd tarief genieten, te wankel. De sanctie bestraft niet de praktijk als zodanig, maar alleen bepaalde vennootschappen, afhankelijk van hun voorafgaande belastingregime.

Die aanpak kan eveneens een averechts effect met zich brengen: bepaalde groepen kunnen worden aangezet blijvend

rémunération totale annuelle cumulée est de 12 millions d'euros, dont 3,6 millions proviennent d'avantages de toute nature forfaitaires, principalement des options sur actions et des véhicules de société:

— seuil de 20 % dépassé: $12 \text{ millions} \times 20 \% = 2,4 \text{ millions d'euros}$; l'excédent = $3,6 - 2,4 = 1,2 \text{ million d'euros}$;

— conséquence fiscale selon le projet actuel: aucune sanction spécifique n'est prévue puisque la société est déjà soumise au taux normal; la cotisation distincte de 7,5 % ne s'applique pas aux avantages des dirigeants, même si le dépassement est bien supérieur à celui de la petite société.

Le dispositif frappe proportionnellement plus les petites sociétés que les grands groupes, alors que le recours aux avantages forfaitaires les plus coûteux et complexes (notamment les options sur actions) est nettement plus fréquent et significatif dans les grands groupes internationaux. Cette situation met en lumière une différence de traitement injustifiée et un risque de discrimination entre différentes sociétés pourtant dans des situations comparables.

Le gouvernement tente de justifier cette différenciation par des considérations tenant à la gouvernance des grandes entreprises, à la transparence accrue vis-à-vis des actionnaires et aux mécanismes de contrôle internes propres aux sociétés cotées. Toutefois, ces arguments reposent davantage sur des hypothèses générales que sur des critères juridiques objectivables. Ils ne permettent pas d'expliquer de manière convaincante pourquoi l'octroi d'avantages de toute nature forfaitaires excessifs aux dirigeants d'entreprise ne devrait entraîner aucune conséquence fiscale spécifique lorsque ces pratiques se produisent dans des sociétés déjà soumises au taux normal de l'impôt des sociétés.

Au regard des articles 10 et 11 de la Constitution, la Cour constitutionnelle admet certes que le législateur dispose d'une large marge d'appréciation en matière fiscale. Toutefois, cette marge n'est pas illimitée lorsque des contribuables se trouvant dans une situation comparable sont traités différemment sans justification raisonnable et proportionnée. En l'espèce, le lien entre l'objectif de lutte contre la substitution salariale et la limitation de la sanction aux seules sociétés bénéficiant du taux réduit apparaît trop ténu. La sanction ne frappe pas le comportement en tant que tel, mais uniquement certaines sociétés, en fonction de leur régime d'imposition préalable.

Cette approche comporte également un risque d'effet pervers: elle peut inciter certains groupes à maintenir, voire

of nog meer een beroep te doen op bezoldigungsstructuren die zeer op forfaitaire voordelen zijn gericht, aangezien er in het kader van de vennootschapsbelasting geen enkele specifieke sanctie aan dergelijke praktijken is verbonden. Bovendien worden kleine vennootschappen soms onevenredig benadeeld; voor die vennootschappen kan het verlies van het verlaagde tarief een aanzienlijke fiscale kostenpost zijn, zelfs als de 20 %-limiet slechts licht wordt overschreden.

Hoewel de doelstelling van het wetsontwerp legitiem is, brengt de gekozen techniek voor het bestraffen van buitensporige voordelen van allerlei aard voor bedrijfsleiders uiteindelijk een vanuit grondwettelijk oogpunt niet te verantwoorden verschil in behandeling mee, aangezien een minderheid van grote ondernemingen daardoor de facto wordt bevoordeeld ten opzichte van de meerderheid van de kleine en middelgrote ondernemingen. Dat wankele evenwicht wordt nog aangescherpt doordat vooral in grote concerns gestructureerde en dure vormen van forfaitaire bezoldiging, zoals aandelenoptieplannen, gangbaar zijn. Bij gebrek aan een objectieve en rationele verantwoording lijkt het verschil in fiscale behandeling kennelijk onevenredig en willekeurig, wat het argument versterkt dat het wetsontwerp een ongrondwettige ongelijke behandeling instelt. Het dispositief zou aan samenhang winnen en het beginsel van fiscale gelijkheid veiligstellen indien het sanctiemechanisme zou worden uitgebreid tot alle vennootschappen of indien, ongeacht het toepasselijke belastingstelsel, een evenredige sanctie zou worden ingevoerd.

Met deze amendementen wordt die situatie rechtgezet.

à renforcer, des structures de rémunération fortement axées sur des avantages forfaitaires, dès lors qu'aucune sanction spécifique n'est attachée à ces pratiques au niveau de l'impôt des sociétés. Par ailleurs, elle conduit à pénaliser de manière parfois disproportionnée des petites sociétés, pour lesquelles la perte du taux réduit peut représenter un coût fiscal significatif, même en cas de dépassement marginal du seuil de 20 %.

En définitive, si l'objectif poursuivi par le projet est légitime, la technique retenue pour sanctionner les avantages de toute nature excessifs alloués aux dirigeants d'entreprise cause une différence de traitement qui n'est pas justifiée sur le plan constitutionnel car cela privilégie de facto une minorité de grandes entreprises au détriment de la majorité des PME. Le fait que les formes les plus structurées et les plus coûteuses de rémunération forfaitaire, telles que les plans d'options sur actions, se rencontrent principalement dans les grands groupes, accentue encore cette fragilité. En l'absence de justification objective et rationnelle, la différenciation fiscale apparaît manifestement disproportionnée et arbitraire, renforçant l'argument selon lequel le projet de loi instaure une inégalité de traitement inconstitutionnelle. Une extension du mécanisme de sanction à l'ensemble des sociétés, ou l'introduction d'une sanction proportionnée indépendante du régime d'imposition applicable, permettrait de renforcer la cohérence du dispositif et d'en sécuriser la conformité au principe d'égalité fiscale.

Ces amendements proposés corrigent cette situation.

Hugues Bayet (PS)
Frédéric Daerden (PS)