

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2004-2005

20 OCTOBRE 2004

Proposition de loi rétablissant l'article 117 et modifiant l'article 289*bis* du Code des impôts sur les revenus 1992, en vue de promouvoir le développement du capital humain et la formation tout au long de la vie

(Déposée par M. Christian Brotcorne)

DÉVELOPPEMENTS

La formulation, lors du Sommet européen de Lisbonne en mars 2000, de l'objectif stratégique de «doter l'Union d'une économie fondée sur la connaissance» a introduit l'éducation et la formation au cœur de la stratégie européenne de l'emploi (SEE), un objectif horizontal y ayant été consacré par la même occasion.

Cet objectif incitait les États membres à définir des stratégies globales et cohérentes pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Tous les systèmes de formation, que ce soit la formation initiale générale ou professionnelle, mais aussi les formations complémentaires et professionnelles à destination des adultes devaient tendre à améliorer les compétences, la capacité d'insertion professionnelle et la capacité d'adaptation de tous, jeunes et adultes.

Les États membres étaient appelés à se fixer des objectifs nationaux en vue d'accroître les investissements dans les ressources humaines, inciter les entreprises à améliorer la formation continue de leurs

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2004-2005

20 OKTOBER 2004

Wetsvoorstel tot herinvoering van artikel 117 en tot wijziging van artikel 289*bis* van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, met het oog op het bevorderen van de ontwikkeling van het menselijk kapitaal en van het levenslang leren

(Ingediend door de heer Christian Brotcorne)

TOELICHTING

Op de Europese Top van maart 2000 in Lissabon is de strategische doelstelling geformuleerd om de Europese economie om te vormen tot een kenniseconomie. Zo zijn onderwijs en opleiding kernelementen geworden in de Europese strategie voor de werkgelegenheid (ESW), terwijl er tegelijkertijd ook een horizontale doelstelling aan verbonden is.

Deze doelstelling spoort de lidstaten aan om globale en coherente strategieën uit te werken in verband met onderwijs en levenslang leren. Alle opleidingssystemen, of het nu om de algemene basisopleiding gaat of om de verdere beroepsspecifieke opleiding, alsook de bijkomende en beroepsgerichte opleidingen voor volwassenen, moeten gericht zijn op het verbeteren van de vaardigheden, van de integratie op de arbeidsmarkt en het aanpassingsvermogen van iedereen, jongeren zowel als volwassenen.

Er is de lidstaten gevraagd om nationale doelstellingen vast te leggen om de investeringen in menselijke hulpbronnen te verhogen, de ondernemingen ertoe aan te zetten de voortgezette opleiding van hun

travailleurs et évaluer régulièrement les progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs.

La formation tout au long de la vie devenait ainsi un fil rouge, au même titre que la lutte contre la discrimination entre les femmes et les hommes. Les lignes directrices 4 et 5 étaient ainsi spécifiquement dédiées au développement des compétences nécessaires dans une économie de la connaissance(1).

Par ailleurs, les États membres étaient incités à mettre en place une politique de lutte contre l'échec scolaire et l'illétrisme. Parallèlement, il s'agissait de promouvoir l'accès des adultes (de 25 à 64 ans), qu'ils soient au travail, demandeurs d'emploi ou inactifs, à l'éducation et à la formation tout au long de la vie.

La ligne directrice 15 invitait enfin les partenaires sociaux à conclure des accords en matière de formation tout au long de la vie et notamment à mettre en place les conditions destinées à offrir à chaque travailleur la possibilité d'acquérir une culture de la société de l'information dès 2003(2).

En dehors de ces lignes directrices, l'importance de la formation était aussi soulignée dans la ligne directrice consacrée au chômage des jeunes et au chômage de longue durée (dans laquelle le droit à un nouveau départ passait entre autres par la formation), dans la ligne directrice consacrée à la politique de prolongation de la vie active (la formation étant un moyen privilégié de maintenir les compétences des travailleurs âgés et de favoriser leur capacité d'adaptation), et dans celle consacrée à la réforme des systèmes fiscaux (où les pays étaient appelés à mettre en œuvre des dispositifs d'incitation).

Le niveau de formation est un déterminant majeur de la participation au marché du travail (plus le niveau de qualification est élevé, plus le taux d'emploi est élevé et le taux de chômage faible) et de la qualité de l'emploi (les perspectives de carrière et de rémunérations sont plus favorables pour les plus qualifiés).

À cet égard, le Conseil encourage, en conséquence, les États membres à mettre en œuvre des stratégies d'éducation et de formation visant à améliorer la qualité et l'efficacité des systèmes actuels et ayant en particulier pour objectif concret de garantir que, d'ici 2010:

— en moyenne, au moins 85 % des personnes âgées de 22 ans aient terminé leurs études secondaires dans l'UE;

(1) Voir Décision 2003/578/CE du Conseil du 22 juillet 2003 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, JO du 5 août 2003.

(2) *Idem.*

werknemers te verbeteren en regelmatig na te gaan of er bij het verwezenlijken van deze doelstellingen ook echt vooruitgang wordt geboekt.

Het levenslang leren is dus een rode draad geworden, net als de strijd tegen de genderdiscriminatie. De richtsnoeren 4 en 5 zijn bijvoorbeeld specifiek gewijd aan de ontwikkeling van de vaardigheden die noodzakelijk zijn in een kenniseconomie(1).

De lidstaten worden er tevens toe aangezet om een beleid te voeren dat gericht is op de bestrijding van schoolmoeheid en ongeletterdheid. Daarnaast dienen volwassenen (van 25 tot 64 jaar) — ongeacht of zij nu aan het werk, werkzoekend of niet actief zijn — gemakkelijker toegang te krijgen tot onderwijs en levenslang leren.

In richtsnoer 15 ten slotte wordt de sociale partners verzocht akkoorden te sluiten betreffende het levenslang leren en meer bepaald voorwaarden te creëren die iedere werknemer vanaf 2003 in staat zouden stellen zich vertrouwd te maken met de informatiemaatschappij(2).

Naast de voorgaande richtsnoeren, wordt het belang van opleiding ook benadrukt in het richtsnoer betreffende de jeugdwerkloosheid en de langdurige werkloosheid (waarbij het recht op een nieuwe start bijvoorbeeld door opleiding kan worden bewerkstelligd), in het richtsnoer betreffende het beleid ter bevordering van actief ouder worden (waarbij de opleiding een middel bij uitstek is om de vaardigheden van de oudere werknemers te ondersteunen en hun aanpassingsvermogen te vergroten), alsook in het richtsnoer betreffende de fiscale systemen (waarbij de lidstaten worden opgeroepen om prikkels in te voeren die werken aantrekkelijker maken).

Het opleidingsniveau is bepalend voor de arbeidsparticipatie (hoe hoger de opleiding, hoe hoger de tewerkstellingsgraad en hoe lager de werkloosheidsgraad) en de kwaliteit van de job (de vooruitzichten op het vlak van de loopbaan en het salaris zijn beter voor de hoogopgeleiden).

In dit opzicht beveelt de Raad de lidstaten aan om voor onderwijs en opleiding strategieën te ontwikkelen die een verbetering betekenen ten opzichte van de bestaande systemen en die als concreet streefdoel hebben dat voor 2010:

— ten minste 85 % van de 22-jarigen in de EU een hogere middelbare opleiding moet hebben afgerond;

(1) Zie Besluit 2003/578/EG van de Raad van 22 juli 2003 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten, PB van 5 augustus 2003.

(2) *Idem.*

— le taux de participation des adultes âgés de 25 à 64 ans à l'éducation et à la formation passe à 12,5 % en moyenne dans l'Union (partant d'un niveau moyen de 8,4 % en 2002).

Les États membres doivent s'attacher à parvenir à une augmentation des investissements dans les ressources humaines, en particulier dans les entreprises, dans la mesure où la formation des adultes est un facteur d'adaptabilité, de productivité, d'innovation et de compétitivité. Les entreprises sont ainsi explicitement incitées à augmenter leurs investissements dans la formation des adultes. S'ils sont efficaces, les efforts consentis par les employeurs et les particuliers en faveur des ressources humaines doivent être facilités.

Or, comme le constate le Conseil supérieur de l'emploi⁽¹⁾, en Belgique, le nombre de personnes (travailleurs, demandeurs d'emploi et inactifs) qui ont eu accès en 2002 à une formation représentait 6,5 % de la population de 25 à 64 ans. Cette proportion, qui a fortement progressé depuis 1995, année où elle ne s'élevait qu'à 2,8 %, s'est néanmoins récemment inscrite en recul, puisque le taux enregistré en 2001 s'élevait encore à 7,3 %. Notons que le recul des formations accordées aux travailleurs est à l'origine de cette évolution. Le pourcentage des personnes occupées ayant eu accès à une formation est ainsi revenu de 8,8 % en 2001 à 7,4 % en 2002.

En revanche, la part des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation a continué à s'accroître substantiellement, jusqu'à 9,5 % (ils sont ainsi devenus proportionnellement plus nombreux que les travailleurs à suivre une formation), tandis que la part des inactifs en formation s'est stabilisée autour de 4 %.

En ce qui concerne l'Union européenne, le taux de participation à la formation est resté stable, à 8,4 %, entre 2001 et 2002. Cette évolution masque cependant des divergences : cette proportion s'est en effet inscrite en baisse dans 6 pays sur 15, tandis qu'elle est restée stable ou n'a augmenté que faiblement dans 8 autres pays. Seule l'Irlande se démarque par une progression substantielle. Dans le peloton européen, si la Belgique se situe en dessous de la moyenne, elle se situe surtout loin en deçà du groupe de tête constitué des pays scandinaves, des Pays-Bas et du Royaume-Uni, où ce taux est largement supérieur à 15 %⁽²⁾.

L'objectif européen de relever le taux d'accès à une formation d'ici 2010 à 12,5 % nécessitera immanquablement un effort important de la part des autorités

— het gemiddelde participatieniveau bij volwassenen van 25 tot 64 jaar met betrekking tot levenslang leren in de EU naar een gemiddelde van 12,5 % moet stijgen (tegenover 8,4 % in 2002).

De lidstaten dienen te streven naar grotere investeringen in menselijke hulpbronnen, in het bijzonder in ondernemingen, aangezien het levenslang leren een factor is die het aanpassingsvermogen, de productiviteit, de vernieuwing en het concurrentievermogen bevordert. De ondernemingen worden er dus expliciet toe aangezet om hun investeringen in de volwassenenopleiding op te voeren. Efficiënte investeringen in menselijke hulpbronnen door werkgevers en particulieren moeten worden vergemakkelijkt.

Zoals echter de Hoge Raad voor de werkgelegenheid vaststelt⁽¹⁾, bedraagt het aantal personen (werknemers, werkzoekenden en inactieven) dat sedert 2002 deelnam aan een opleiding 6,5 % van de bevolking tussen 25 en 64 jaar. Dit cijfer is aanzienlijk gestegen sedert 1995, toen het slechts 2,8 % bedroeg. Toch is het de laatste tijd weer gedaald, aangezien men in 2001 nog 7,3 % registreerde. Deze daling is wel te wijten aan het feit dat minder werknemers toegang kregen tot een opleiding. Zo is het aantal werkenden dat een opleiding kon volgen, gedaald van 8,8 % in 2001 tot 7,4 % in 2002.

Het aantal werkzoekenden dat een opleiding volgde is echter aanzienlijk blijven stijgen tot 9,5 % (verhoudingsgewijs is deze groep dan ook groter geworden dan het aantal werknemers dat een opleiding volgt), terwijl het aantal inactieven dat een opleiding volgt stabiel is gebleven rond de 4 %.

Wat de opleidingen in de Europese Unie betreft, is de participatiegraad tussen 2001 en 2002 stabiel gebleven en bedroeg hij 8,4 %. Deze ontwikkeling verbergt echter verschillende evoluties: in zes van de vijftien lidstaten is de participatiegraad namelijk gedaald, terwijl hij in de overige acht landen stabiel is gebleven of slechts licht is gestegen. Enkel Ierland kon zich onderscheiden door een belangrijke vooruitgang. België bevindt zich in het Europees peloton onder het gemiddelde en ligt vooral ver achter op de kopgroep die bestaat uit de Scandinavische landen, Nederland en het Verenigd Koninkrijk. Daar ligt de participatiegraad ruim boven de 15 %⁽²⁾.

De Europese doelstelling om de opleidingsparticipatiegraad tegen 2010 tot 12,5 % te verhogen, vereist dan ook een aanzienlijke inspanning van de Belgi-

(1) Voir avis concernant «La politique belge de l'emploi dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi», Conseil supérieur de l'emploi, juin 2003, p. 75.

(2) *Ibid.*, p. 76.

(1) Zie «Advies betreffende het Belgische werkgelegenheidsbeleid in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie», juni 2003, blz. 75.

(2) *Ibid.*, blz. 77.

belges et une mobilisation de tous les acteurs de la société civile vers cet objectif.

Les autorités européennes demandent en effet que les investissements dans les ressources humaines soient intensifiés, en particulier dans les entreprises. Au sein de l'Union, les entreprises consacraient, en 1999, en moyenne 2,3 % de leurs frais de personnel à la formation des travailleurs. En Belgique, ce taux s'élevait à 1,6 %. Ce résultat peu flatteur s'accompagne toutefois d'un accès des travailleurs à la formation légèrement supérieur (41 % contre 40 %) à la moyenne européenne, témoignant d'une conception extensive de la formation qui allie un faible volume de formation (en coûts et en heures) à un grand nombre de bénéficiaires. L'accès des travailleurs à la formation est par ailleurs très inégal selon la branche d'activité et augmente avec la taille de l'entreprise.

Les bilans sociaux, relatifs à l'année 2001, montrent par ailleurs que l'ensemble des indicateurs de formation dans les entreprises s'est inscrit en recul entre 2000 et 2001. En particulier, l'effort financier de formation dans cette population d'entreprises est passé de 1,48 % des frais de personnel en 2001 à 1,35 % en 2002.

Il semble dès lors que l'objectif fixé dans l'accord interprofessionnel de décembre 1998, à savoir consacrer 1,9 % des frais de personnel au budget de formation en 2004, ne pourra être rencontré si une politique plus volontariste n'est pas mise en place rapidement(1).

Notons également que les analyses économiques de la croissance démontrent que dans un pays ou une région la combinaison de trois facteurs favorise le développement d'une croissance économique accompagnée de création d'emplois: l'investissement en capital physique des entreprises, la recherche-développement et le développement du capital humain.

Or, à plusieurs époques de la vie, le coût de la formation pèse lourdement sur le budget familial: les études secondaires et universitaires, la formation complémentaire après les études, particulièrement pour celui qui est à la recherche d'un emploi, la formation de celui qui a perdu son emploi, la formation du retraité qui veut rester actif. Tantôt, le coût de la formation est un frein réel, tantôt elle n'est pas encouragée.

La présente proposition de loi entend promouvoir le développement du capital humain et la formation tout au long de la vie, tant au niveau des personnes physiques que des entreprises.

En vertu de l'article 49 du Code des impôts sur les revenus 1992, les contribuables peuvent déduire à

sche overheden en een wezenlijke bijdrage van het middenveld.

De Europese overheden vragen immers dat de investeringen in menselijk kapitaal zouden worden opgevoerd, met name in de ondernemingen. In de Unie vertegenwoordigt de opleiding van werknemers in 1999 gemiddeld 2,3 % van de personeelskosten van de ondernemingen. In België beliep dit percentage 1,6 %. Dit weinig vleienende resultaat gaat echter gepaard met een iets hogere opleidingsparticipatie dan gemiddeld in de EU het geval is (41 % tegenover 40 %), hetgeen wijst op een wijdverbreide opleidingsaanpak die een gering aantal opleidingsuren en -kosten combineert met een groot aantal begunstigden. De toegang van de werknemers tot opleiding is trouwens zeer ongelijkmatig verdeeld over de diverse bedrijfstakken, en neemt toe naarmate de onderneming groter is.

Overigens blijkt uit de indicatoren in de sociale balansen met betrekking tot het jaar 2001 dat de tussen 2000 en 2001 aan opleidingen in de ondernemingen bestede bedragen verminderen. Zo is met name de financiële opleidingsinspanning bij deze bedrijven gedaald van 1,48 % van de personeelskosten in 2001 naar 1,35 % in 2002.

De in het centrale akkoord van december 1998 bepaalde doelstelling om tegen 2004 1,9 % van de personeelskosten te besteden aan opleiding, lijkt bijgevolg niet haalbaar als er niet snel een bewuster beleid wordt gevoerd(1).

De economische analyses van de groei tonen aan dat economische groei en het daarmee gepaard gaande scheppen van banen in een bepaald land of in een bepaalde regio bevorderd worden door de combinatie van drie factoren: de investeringen van ondernemingen in fysiek kapitaal, onderzoek en ontwikkeling en het ontwikkelen van menselijk kapitaal.

In verschillende levensfasen weegt het opleidingsbudget echter zwaar door op de gezinsfinanciën: de middelbare en universitaire studies, de bijkomende vorming na de studies — in het bijzonder voor werzoekenden —, de opleiding van mensen die hun baan verloren, de vorming van de gepensioneerd die actief wil blijven. De kosten verbonden aan die opleidingen kunnen een ware rem zijn en men wordt ook niet altijd aangemoedigd de investering te doen.

Dit wetsvoorstel wil de ontwikkeling van het menselijk kapitaal en van het levenslang leren bevorderen, zowel op het niveau van de natuurlijke personen als op het niveau van de ondernemingen.

Krachtens artikel 49 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, kunnen de belasting-

(1) *Ibid.*, p. 77.

(1) *Ibid.*, blz. 78-79.

l'impôt des personnes physiques, à titre de frais professionnels réels, les frais justifiés qu'ils ont faits ou supportés pendant la période imposable, en vue d'acquérir ou de conserver leurs revenus professionnels imposables.

Le caractère professionnel — ou personnel — des dépenses exposées par un contribuable, dans le cadre d'activités de formation, est fonction du rapport existant entre ces dépenses et l'activité professionnelle telle qu'elle est exercée par l'intéressé à l'époque des faits.

À cet égard, il est opéré une distinction selon qu'il s'agit :

— de frais de formation ayant un rapport direct avec l'activité professionnelle exercée par l'intéressé à l'époque où les cours sont suivis et qui sont nécessités par l'évolution de la technique de cette activité : de tels frais peuvent être déduits à titre de frais professionnels(1);

— de frais de formation en rapport avec une branche indépendante ou une nouvelle activité professionnelle : ces frais ne sont pas déductibles car ils doivent être rangés parmi les dépenses ayant un caractère personnel visées à l'article 53, 1^o, CIR 1992.

Afin d'encourager l'ensemble des contribuables à se former, sans avoir égard au fait qu'ils optent pour la déduction de leurs frais réels ou pour la déduction forfaitaire ou que les frais de formation ont un lien direct ou non avec l'activité professionnelle exercée, il est proposé que toutes les dépenses de formation soient déductibles de l'ensemble des revenus nets et d'octroyer un crédit d'impôt de 50 % des dépenses réellement engagées en faveur des contribuables recueillant des faibles revenus.

À cette fin, sont considérés comme disposant de faibles revenus, les contribuables pour lesquels le taux d'imposition n'excède pas les 30 % correspondant à un revenu globalement imposable de 8 120 euros non indexé.

La présente proposition vise également à encourager les entreprises à investir dans la formation professionnelle en imputant à l'impôt des sociétés un crédit d'impôt de 2 400 euros par travailleur ayant bénéficié d'une formation, tant interne qu'externe à l'entreprise, au cours de l'exercice imposable.

Il faut, en effet, bien constater que nombre d'entreprises ne développent pas d'action de formation au bénéfice de leurs travailleurs. La présente proposition entend les amener progressivement à organiser la formation continue de leurs travailleurs tout en encourageant les efforts des entreprises qui organisent déjà, de manière directe ou indirecte, la formation de leurs travailleurs.

plichtigen de kosten die zij in het belastbare tijdperk gedaan of gedragen hebben om de belastbare inkomsten te verkrijgen of te behouden en waarvan zij de echtheid en het bedrag verantwoord hebben, van de inkomstenbelasting aftrekken als werkelijke beroepskosten.

Het beroepsmatige — of persoonlijke — karakter van de uitgaven die een belastingplichtige heeft gedaan voor opleidingsactiviteiten wordt bepaald door het verband dat bestaat tussen die uitgaven en de beroepsactiviteit die door de betrokkene op het ogenblik van de feiten wordt uitgeoefend.

In dit opzicht wordt er een onderscheid gemaakt tussen :

— kosten voor een opleiding die rechtstreeks verband houdt met de beroepsactiviteit die door de betrokkene wordt uitgeoefend in de periode dat hij de opleiding volgt die nodig is om bij te blijven in die beroepsactiviteit : dergelijke kosten kunnen als beroepskosten worden afgetrokken(1);

— kosten voor een opleiding die verband houdt met een zelfstandig beroep of een nieuwe beroepsactiviteit : deze kosten zijn niet aftrekbaar en horen thuis in de categorie van de uitgaven van persoonlijke aard als bedoeld in artikel 53, 1^o, van het WIB 1992.

Teneinde alle belastingplichtigen aan te moedigen opleidingen te volgen en dit ongeacht het feit of zij nu hun werkelijke kosten aftrekken, dan wel kiezen voor de forfaitaire aftrek, en of de opleiding al dan niet verband houdt met de uitgeoefende beroepsactiviteit, wordt hier voorgesteld dat alle opleidingskosten aftrekbaar worden van de totale netto-inkomsten en dat er een belastingkrediet wordt toegekend van 50 % van de werkelijke kosten, ten voordele van de belastingplichtigen met lage inkomens.

De belastingplichtigen voor wie de aanslagvoet onder de 30 % blijft, wat overeenkomt met een niet geïndexeerd totaal belastbaar inkomen van 8 120 euro worden daartoe beschouwd als personen met lage inkomens.

Dit wetsvoorstel wil ook de ondernemingen stimuleren om te investeren in beroepsopleidingen, door met de vennootschapsbelasting een belastingkrediet te verrekenen van 2 400 euro per werknemer die een opleiding heeft gevolgd — in of buiten de onderneming — in de loop van het belastbaar tijdperk.

Men ziet immers dat veel ondernemingen hun werknemers niet aan opleidingen laten deelnemen. Dit wetsvoorstel wil ervoor zorgen dat deze ondernemingen geleidelijk aan bijkomende opleidingen voor hun werknemers organiseren en wil tegelijkertijd ook de ondernemingen die hier al rechtstreeks of onrechtstreeks in voorzien, aanmoedigen.

(1) Bruxelles, 20.9 1988, Gelaude, *Bull.* 689, p. 2424.

(1) Brussel, 20.9 1988, Gelaude, *Bull.* 689, blz. 2424.

Les dépenses qui donneront droit à ce crédit d'impôt seront déterminées par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

Christian BROTCORNE.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

Sous une rubrique F, intitulée «Formation professionnelle», l'article 117 du Code des impôts sur les revenus 1992, abrogé par la loi du 28 décembre 1992, est rétabli dans la rédaction suivante:

«Art. 117. — § 1^{er}. Sont admises en déduction de l'ensemble des revenus nets, les dépenses de formation.

Le Roi détermine, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, la nature des dépenses, visées à l'alinéa précédent, et les modalités d'application de la déduction.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, fixer un montant maximum déductible sans que ce montant soit inférieur à 2 400 euros par période imposable.

§ 2. Il est imputé sur l'impôt des personnes physiques un crédit d'impôt de 50 % du montant déductible visé au § 1^{er} dans le chef des contribuables pour lesquels le taux d'imposition, calculé conformément à l'article 130, n'excède pas les 30 %.»

Art. 3

À l'article 289bis du même Code, inséré par la loi du 4 mai 1999 et modifié par l'arrêté royal du 20 juillet 2000 et la loi du 10 août 2001, est inséré un § 1^{er}ter, rédigé comme suit:

«§ 1^{er}ter. — Il est imputé sur l'impôt des sociétés calculé conformément à l'article 215, un crédit

De uitgaven die recht geven op dat belastingkrediet worden bepaald bij een koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 117 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, opgeheven bij de wet van 28 december 1992, wordt onder een rubriek F, onder het opschrift «Beroepsopleiding», in de volgende lezing hersteld:

«Art. 117. — § 1. De opleidingskosten kunnen van het totale netto-inkomen worden afgetrokken.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de aard van de in het vorig lid bedoelde kosten, alsook de wijze waarop de aftrek wordt toegepast.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, een maximumbedrag voor de aftrek bepalen dat evenwel niet lager mag zijn dan 2 400 euro per belastbaar tijdperk.

§ 2. Met de personenbelasting wordt een belastingkrediet verrekend van 50 % van het in § 1 bedoelde aftrekbare bedrag ten behoeve van de belastingplichtigen voor wie de overeenkomstig artikel 130 berekende aanslagvoet niet hoger dan 30 % ligt.»

Art. 3

In artikel 289bis van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 4 mei 1999 en gewijzigd door het koninklijk besluit van 20 juli 2000 en de wet van 10 augustus 2001, wordt een § 1ter ingevoegd, luidende:

«§ 1ter. — Met de overeenkomstig artikel 215 berekende vennootschapsbelasting wordt een belas-

d'impôt de 2 400 euros par travailleur ayant bénéficié d'une formation professionnelle au cours de l'exercice imposable.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les dépenses visées à l'alinéa précédent qui donnent droit au crédit d'impôt. ».

15 septembre 2004.

Christian BROTCORNE.

tingkrediet van 2 400 euro verrekend per werknemer die in de loop van het belastbaar tijdperk een beroepsopleiding heeft gevolgd.

De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de in het vorige lid bedoelde uitgaven die recht geven op het belastingkrediet. »

15 september 2004.