

News Ondernemers

Maart 2016

Hoe zegt u als werkgever geldig een arbeids-overeenkomst op?

CLÉMENTINE DE BÉCO

advocate aan de balie van Luik

Als werkgever kunt u een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd beëindigen door een opzegging te betekenen aan de betrokken werknemer. Die eenzijdige en onherroepelijke rechtshandeling dient wel te voldoen aan een aantal formaliteiten. We overlopen ze kort.

Daarbij beperken we ons wel tot de belangrijkste formaliteiten voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst door opzegging. In bepaalde gevallen gelden er andere regels (bv. bij een ontslag om dringende reden, bij een ontslag van een beschermde werknemer, bij een ontslag in het kader van de sluiting van een onderneming), maar daar gaan we nu niet dieper op in.

Het is bijzonder belangrijk dat de formaliteiten vervuld worden. Indien niet, is de arbeidsovereenkomst wel verbroken (en moet u als werkgever dus een verbrekingsvergoeding betalen) maar is de opzegging niet geldig.

Geschrift

De eerste te vervullen formaliteit is dat de arbeidsovereenkomst moet worden opgezegd via een geschrift, ondertekend door de werkgever of een persoon die daartoe door de werkgever juridisch gemachtigd is.

Deelt u als werkgever een opzegging mondeling mee aan de betrokken werknemer, dan gaat het om een onregelmatige verbreking met onmiddellijke ingang. De werknemer kan dan aanspraak maken op een compenserende opzeggingsvergoeding

(die overeenstemt met het loon dat hij had moeten ontvangen tijdens de opzeggingstermijn indien de opzegging regelmatig ter kennis was gebracht).

“**De meeste werkgevers betekenen een opzegging van een arbeidsovereenkomst via een aangetekend schrijven.**”

Vaak willen werkgevers een gesprek voeren met hun werknemers voordat ze hen een opzeggingsbrief bezorgen. Zeker als de arbeidsrelatie al verschillende jaren bestaat en/of in kmo's waar de werkgever een rechtstreekse dialoog wil voeren met zijn personeel.

Dat kan uiteraard, maar om te voorkomen dat u geconfronteerd wordt met een onregelmatige verbreking van de arbeidsovereenkomst, doet u er goed aan om pas na de verzending van de opzeggingsbrief samen te zitten. Over het algemeen wordt die vergadering gehouden op de dag van of de dag na de verzending.



PROFESSIONEEL LEVEN

Hoe zegt u als werkgever geldig een arbeids-overeenkomst op? p. 1

Stengere toegangsvoorwaarden voor (vervroegd) pensioen p. 3



FISCAAL NIEUWS

Taxshift in 2016: een overzicht van de voornaamste maatregelen p. 4

Verhoogde investeringsaftrek: wat verandert er in 2016? p. 5

Startende ondernemingen mogen deel van bedrijfsvoorheffing houden p. 6



FINANCIEEL NIEUWS

Blijf gerust aan de slag na uw pensionering, dankzij de vernieuwde regels! p. 7



PROFESSIONEEL LEVEN

Minder dan 10 werknemers? Zeg niet meer kmo, maar microvennootschap p. 8



Taal

Niet minder dan 3 verschillende reglementeringen bepalen in welke taal de sociale betrekkingen tussen werkgever en werknemer in ons land moeten plaatsvinden, en in welke taal de brief dus moet worden opgesteld. Uiteindelijk hangt alles af van de ligging van de exploitatiezetel. Als die gelegen is:

- > in het Franstalige landsgedeelte, moeten de betrekkingen in het Frans gebeuren;
- > in het Nederlandstalige landsgedeelte, moeten ze in het Nederlands gebeuren;
- > in Brussel, moet het Frans of het Nederlands worden gekozen naargelang de taal van de werknemer.

Ligt de exploitatiezetel in een gemeente met een specifieke taalregeling (zoals Moeskroen, Malmedy of Eupen), dan gelden bijzondere regels. Bij twijfel stuurt u de werknemer het best een brief in beide talen. Zo vermijdt u dat een eentalige brief als nietig wordt bestempeld.

Inhoud

Wettelijk gezien moet de opzeggingsbrief het begin en de duur van de opzeggingstermijn vermelden. Een brief die de einddatum van de opzeggingstermijn bevat (zoals nog vaak het geval is), is niet in overeenstemming met die wetsbepaling.

De opzeggingstermijn kan immers om verschillende redenen worden geschorst, zoals vakantie die de werknemer neemt of arbeidsongeschiktheid. Het is dus onmogelijk om de einddatum van de opzeggingstermijn vooraf met zekerheid vast te stellen.

Wijze van kennisgeving

U kunt een arbeidsovereenkomst alleen opzeggen via een aangetekend schrijven of een gerechtsdeurwaardersexploot (tenzij uw onderneming ressorteert onder het paritair comité voor de binnenscheepvaart, dan kunt u de brief gewoon overhandigen tegen ontvangstbewijs). De meeste werkgevers kiezen voor een aangetekend schrijven, om deurwaarderskosten te vermijden.

Het volstaat dus meestal niet om de werknemer het duplicaat van de ontslagbrief te laten ondertekenen. Neemt de werknemer zelf ontslag, dan mag hij wel gewoon een brief aan de werkgever overhandigen.

Opgelet: als u de arbeidsovereenkomst opzegt via een deurwaardersexploot, heeft de kennisgeving van het ontslag door opzegging onmiddellijk uitwerking. Kiest u voor opzegging via een aangetekende brief, dan heeft de kennisgeving pas uitwerking op de derde werkdag die volgt op de verzendingsdatum.



Een arbeidsovereenkomst door opzegging eindigen kan alleen als de formaliteiten nageleefd worden.



VOORBEELD

Als de aangetekende brief werd gepost op donderdag 31 december 2015, had de kennisgeving van de opzegging uitwerking op dinsdag 5 januari 2016 aangezien vrijdag 1 januari 2016 een feestdag was. De opzeggingstermijn startte dan pas op maandag 11 januari 2016.

Belangrijk om te weten is dat de zaterdag in het sociaal recht als een werkdag wordt beschouwd.

Dit betekent bijvoorbeeld dat als:

- > de aangetekende brief op maandag wordt gepost, de kennisgeving uitwerking heeft op de donderdag van dezelfde week;
- > de aangetekende brief op woensdag wordt gepost, de kennisgeving uitwerking heeft op de zaterdag van dezelfde week;
- > de aangetekende brief op donderdag wordt gepost, de kennisgeving uitwerking heeft op de maandag van de volgende week.

Volgens de rechtspraak geldt die datum van uitwerking zelfs als de geadresseerde afwezig is of nalaat om de aangetekende zending af te halen in het postkantoor.

Het is bijzonder belangrijk om te weten op welke datum de kennisgeving van de opzegging precies uitwerking heeft, want die dag is bepalend voor de dag waarop de opzeggingstermijn ingaat. Wettelijk gezien start de opzeggingstermijn op de maandag volgend op de week waarin hij ter kennis werd gegeven.

Conclusie

Tijdens de opzeggingstermijn moeten de arbeidsvoorwaarden identiek zijn aan deze die van toepassing waren voordat de opzeggingsbrief werd gestuurd (zo kan de werkgever niet eenzijdig beslissen om een werknemer te degraderen), los van specifieke bepalingen die tijdens die termijn gelden (zoals die over sollicitatieverlof). Toch is de opzeggingsperiode vaak een 'moeilijke' periode, zowel voor de werkgever als voor de werknemer. Het naleven van de formaliteiten is zeker geen waarborg voor een opzeggingsperiode zonder strubbelingen. Toch kan ze zo sereen starten.



Strengere toegangsvoorwaarden voor (vervroegd) pensioen

ISABELLE DE SOMVIELE

advocaat-counsel Claeys & Engels

Wat houdt de nieuwe pensioenhervorming van de regering-Michel I, na die van de regering-Di Rupo, precies in voor zelfstandigen? Een overzicht van de belangrijkste bepalingen.

Een eerste vernieuwing is dat, net als voor werknemers, de **wettelijke pensioenleeftijd voor zelfstandigen** wordt opgetrokken van 65 naar 66 jaar in 2025 en naar 67 jaar in 2030.

Daarnaast worden de **toegangsvoorwaarden voor het vervroegd pensioen** strenger.

- > **Een hogere leeftijd:** de regering-Di Rupo zorgde al voor een progressieve toename van de leeftijdsvoorwaarde van 60 jaar in 2012 tot 62 jaar in 2016. Tussen 2017 en 2019 wordt die leeftijd verder verhoogd, met 6 maanden per jaar. Vanaf 2019 is de vereiste leeftijd voor vervroegd pensioen dus 63 jaar.
- > **Een langere loopbaan:** de regering-Di Rupo trok deze vereiste al op van 35 jaar in 2012 tot 40 jaar in 2016. Bij de nieuwe pensioenhervorming stijgt de loopbaanvoorwaarde verder: in 2017 wordt deze op 41 jaar gebracht en in 2019 op 42 jaar. Bij langere loopbanen kunnen er wel uitzonderingen gemaakt worden voor de minimumleeftijd (zie tabel).

“ De wettelijke pensioenleeftijd wordt opgetrokken van 65 naar 66 jaar in 2025 en naar 67 jaar in 2030.

Algemene regels voor vervroegd pensioen samengevat

	JAAR	MINIMUM- LEEFTIJD	LOOPBAAN	UITZONDERINGEN LANGE LOOPBANEN
Hervorming regering-Di Rupo	2015	61,5 jaar	40 jaar	60 jaar mits loopbaan van 41 jaar
	2016	62 jaar	40 jaar	60 jaar mits loopbaan van 42 jaar 61 jaar mits loopbaan van 41 jaar
Hervorming regering-Michel I (nieuwe maatregelen)	2017	62,5 jaar	41 jaar	60 jaar mits loopbaan van 43 jaar 61 jaar mits loopbaan van 42 jaar
	2018	63 jaar	41 jaar	60 jaar mits loopbaan van 43 jaar 61 jaar mits loopbaan van 42 jaar
	2019	63 jaar	42 jaar	60 jaar mits loopbaan van 44 jaar 61 jaar mits loopbaan van 43 jaar

Voor zelfstandigen die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken in december, en dus met pensioen gaan in januari, gelden de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden die van toepassing waren in de maand waarin ze verjaarden.

Daarnaast genieten zelfstandigen een klikgarantie: als ze op een bepaalde datum voldoen aan de voorwaarden om met vervroegd pensioen te gaan, behouden ze dat recht als ze het pas op een latere datum uitoefenen, zelfs als er dan al strengere leeftijds- en loopbaanvoorwaarden gelden waaraan de zelfstandige niet voldoet.

Overgangsmaatregelen

Net als voor werknemers zijn er ook voor zelfstandigen enkele maatregelen ingevoerd, om de overgang naar het nieuwe systeem te verzachten. Zo kunnen zelfstandigen die in 2016 ten minste 59 jaar oud zijn, nog met vervroegd pensioen gaan volgens de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden van de regering-Di Rupo, elk verhoogd met één jaar.

Zelfstandigen geboren vóór 1956 die ten laatste op 31 december 2012 32 dienstjaren telden, kunnen in 2017 of later met vervroegd pensioen gaan op de leeftijd van 62 jaar, als ze op dat moment 37 dienstjaren hebben. Zonder de overgangsmaatregel zou hij pas op de leeftijd van 65 (in 2020) met pensioen kunnen gaan.

Daarnaast geldt een overgangsmaatregel voor als u als zelfstandige ook pensioenrechten hebt opgebouwd in het pensioenstelsel voor werknemers, of omgekeerd (vandaag werknemer, maar pensioenrechten opgebouwd in stelsel voor zelfstandigen). Voldoet u daarbij aan één van de overgangsmaatregelen voor werknemers die bijvoorbeeld in het kader van een systeem van vervroegde uitstap werden ontslagen, ontslag namen of de arbeidsovereenkomst in onderling overleg met de werkgever beëindigden? Dan kunt u uw vervroegd pensioen als zelfstandige of werknemer (naargelang uw huidige statuut) onder diezelfde leeftijds- en loopbaanvoorwaarden opnemen.



Taxshift in 2016: een overzicht van de voornaamste maatregelen

Om de competitiviteit van de bedrijven en de koopkracht van de consumenten te vergroten, wil de regering-Michel I de belastingdruk van lonen en arbeid naar andere inkomsten verschuiven. Daarvoor voert ze tal van maatregelen door. We overlopen de voornaamste die voor u als zelfstandige van belang zijn.

Tegen 2020 wil de federale regering maar liefst 7 miljard euro aan lasten verschuiven. Het gaat om een taxshift, geen vermindering. Bepaalde taksen worden dus verhoogd, er worden nieuwe belastingen ingevoerd ... Gelukkig betekent de taxshift ook heel wat goed nieuws, dankzij tal van gunstmaatregelen.

“
De taxshift betekent heel wat goed nieuws, zowel voor werknemers als werkgevers.

Welke gunstmaatregelen zijn voor u van belang?

- > De regering vermindert geleidelijk aan het bijdragepercentage voor de berekening van de sociale bijdragen voor zelfstandigen. Het percentage van 22 % wordt voor 2016 verminderd tot 21,5 %. In 2017 wordt dat 21 %. Vanaf 2018 blijft enkel nog het eenvormige tarief van 20,5 % over.
- > Het basispercentage van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid zal verminderen tot in 2018 een basispercentage van 25 % bereikt is. Voor de lonen die al onder de 25 % zaten, daalt de bijdrage ook merkbaar.

- > Het maximum aantal werknemers waarmee u als werkgever recht hebt op een vermindering ‘eerste aanwerving’ (doelgroepvermindering) wordt op 6 (in plaats van 5) gebracht.
- > Om investeringen te bevorderen, wordt het basispercentage van de investeringsaftrek fors verhoogd, zowel voor de personen- als de vennootschapsbelasting. Vanaf aanslagjaar 2017 gelden er twee basispercentages. Het oude variabele basispercentage van minstens 3,5 %, dat alleen nog wordt gebruikt voor de bepaling van de verhoogde eenmalige investeringsaftrek, en een nieuw basispercentage van 8 % waarmee de gewone eenmalige investeringsaftrek wordt bepaald.

“
Het percentage voor de sociale bijdragen van zelfstandigen wordt geleidelijk aan verminderd, tot 20,5 % in 2018.

Investeringen vanaf 1 januari 2016 in productiemiddelen voor hoogtechnologische producten geven recht op een nieuwe verhoogde gespreide investeringsaftrek van 20,5 % (3,5 % als basispercentage + 17 %).

En vanaf aanslagjaar 2016 is er ook een aftrek mogelijk voor investeringen in bepaalde digitale vaste activa. Meer hierover leest u in het artikel op p. 5.

- > Werkgevers die nacht- of ploegenarbeiders tewerkstellen en een ploegenpremie betalen, mogen een bedrag van 22,80 % van de belastbare bezoldigingen (incl. ploegenpremies) aan **bedrijfsvoorheffing** (BV) voor zichzelf houden. Voor ondernemingen die hoogtechnologische producten maken, bedraagt dit percentage zelfs 25 % (22,8 % basispercentage + 2,2 % verhoging).

Ook startende ondernemingen krijgen een gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting. Meer info hierover vindt u in het artikel op pagina 6.

- > Daarnaast wijzigen er een aantal zaken in de personenbelasting, voor alle belastingplichtigen.

Zo worden de **belastingsschijven en -tarieven** in de personenbelasting aangepast. Het 30 %-tarief wordt afgeschaft en de ondergrens van de belastingsschijf van 45 % wordt opgetrokken.

Bovendien wordt het basisbedrag van de **belastingvrije som** verhoogd over een tijdsspanne van 4 jaar, zodat vanaf aanslagjaar 2020 nog één uniforme belastingvrije som van 8 290 euro (huidig geïndexeerd bedrag) wordt toegepast, ongeacht de hoogte van het belastbare inkomen.

Welke nieuwe of verhoogde taksen?

De taxshift moet natuurlijk ook gefinancierd worden, met nieuwe of verhoogde taksen:

- > Zo heeft de regering sinds 1 november 2015 de accijnzen op diesel en alcohol verhoogd, en sinds 1 januari 2016 ook die op tabak. Verder is sinds dit jaar een gezondheidstaks op frisdranken verschuldigd en zijn esthetische ingrepen niet meer vrijgesteld van btw.
- > De vorig jaar al ingevoerde Kaaimantaks, die (o.m.) Belgische rijkswoners met een vermogen in buitenlandse juridische constructies belast, is aangescherpt.
- > Realiseert u als particuliere belegger een meerwaarde op beursgenoteerde aandelen, opties, warranten en bepaalde andere financiële instrumenten die de waarde van aandelen volgen, binnen de 6 maanden nadat u ze hebt verworven, dan betaalt u sinds januari van dit jaar 33 % speculatietaks op die meerwaarde.
- > Tot slot is het standaardtarief van de roerende voorheffing (op dividenden en interesten) sinds 1 januari 2016 gestegen van 25 naar 27 %.



Verhoogde investeringsaftrek: wat verandert er in 2016?

Met de gewone investeringsaftrek kunt u de belastbare winst verlagen met een vastgelegd percentage dat wordt toegepast op het bedrag van sommige nieuwe investeringen¹. Voor bepaalde soorten investeringen is er een verhoogde investeringsaftrek. Zoals voor die in bepaalde digitale activa, waarvan de aard en de kenmerken vastgelegd zijn door het Koninklijk Besluit van 2 december 2015.

Vanaf aanslagjaar 2016 kunnen kmo's voor die digitale activa een verhoogde investeringsaftrek toepassen. Het KB bevat ook de formule en de investeringscategorie die de leverancier moet vermelden op de factuur die hij uitreikt.

Vanaf aanslagjaar 2016 kunnen kmo's voor bepaalde digitale activa een verhoogde investeringsaftrek toepassen.



Wie komt in aanmerking?

Dit belastingvoordeel is niet alleen bedoeld voor kleine vennootschappen², maar ook voor zelfstandigen (eenmanszaken) die aan dezelfde criteria voldoen. Dit voor het aanslagjaar dat verbonden is aan de belastbare periode waarin de vaste activa zijn verkregen of tot stand gebracht.



Welke digitale activa?³

- > Digitale vaste activa die dienen voor de integratie en exploitatie van digitale betalings- en facturatiesystemen.
- > Investerings in beveiligingssysteem voor ICT.
- > Investerings die nuttig zijn bij de uitvoering van investeringen in de eerste twee categorieën.



Wat met de facturatie?

Voor alle prestaties verbonden aan de hiernaast vermelde vaste activa moet de leverancier een factuur uitreiken.

Zijn de vaste activa opgenomen in een globale factuur die elementen bevat die niet in aanmerking komen voor de verhoogde investeringsaftrek, dan wordt alleen rekening gehouden met de werkelijke waarde van die vaste activa. Deze moet apart op de factuur vermeld worden.

Om de conformiteit van de goederen of diensten te kunnen garanderen, moet de leverancier de factuur voor de prestaties opstellen volgens bepaalde technische criteria. Zo is het mogelijk om te bepalen tot welke investeringscategorie de digitale investering behoort (bijlage II ter/1 bij het KB/WIB).

De factuur moet bovendien de investeringscategorie (zie paragraaf "Welke digitale activa?") en een formule met een verklaring van de leverancier (zie artikel 49/1, § 4 van het KB/WIB) vermelden.

Ten slotte dient u alle facturen met betrekking tot de vaste activa te kunnen voorleggen om te bewijzen dat u recht hebt op de aftrek voor uw digitale investeringen.

¹ www.ecosubsibru.be/index.cfm?fuseaction=aides.aides_one&aide_id=76&language=NL

² Overeenkomstig art. 15, § 1 tot 6 van het Wetboek van Vennootschappen.

³ Detail van de betrokken activa: www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2015/12/08_1.pdf (het betrokken KB begint op p. 72 739).

Bron: koninklijk besluit van 2 december 2015 tot wijziging van het KB/WIB 92 wat de investeringsaftrek voor digitale investeringen betreft, BS 8 december 2015. Zie ook:

- Programmawet van 10 augustus 2015, BS 18 augustus 2015 (art. 73-76)

- Wetboek van de inkomstenbelastingen (WIB 1992) (art. 69, § 1, art. 77, art. 201 en art. 289ter/1)

- Wetboek van Vennootschappen (WVenn.) (art. 15)



Startende ondernemingen mogen deel van bedrijfsvoorheffing houden

Met de programmawet van 10 augustus 2015 heeft de federale overheid startende ondernemingen een stevig duwtje in de rug willen geven. Zo krijgt u een belastingvermindering als u in risicohoudend kapitaal stapt, of zelfs een vrijstelling als u aan een starter leent. Bovendien moeten startende ondernemingen niet langer alle bedrijfsvoorheffing doorstorten ... Een woordje uitleg.

WAT ZIJN KLEINE EN MICROVENNOOTSCHAPPEN?

Een **kleine vennootschap** overschrijdt op de balansdatum van het laatst afgesloten boekjaar niet meer dan één van deze criteria:

- > jaargemiddelde van het personeelsbestand: 50
- > jaarmzet, exclusief btw: 9 000 000 euro (i.p.v. 7 300 000 euro)
- > balanstotaal: 4 500 000 euro (i.p.v. 3 650 000 euro)

Fiscaal gezien moeten deze drempels op geconsolideerde basis beoordeeld worden.

In onze vorige nieuwsbrief stonden nog oude criteria (bij het artikel over het inbrengen van tegoeden op de rekening-courant), waarvoor onze excuses.

Een **microvennootschap** is een kleine vennootschap die op de datum van de jaarafsluiting niet meer dan één van deze criteria overschrijdt, en geen moeder- of dochtervennootschap is:

- > jaargemiddelde van het personeelsbestand: 10
- > jaarmzet, exclusief btw: 700 000 euro
- > balanstotaal: 350 000 euro

De algemene regel is dat ondernemingen en instellingen die lonen uitbetalen aan hun werknemers, daarop bedrijfsvoorheffing moeten inhouden en die doorstorten naar de schatkist.

Verscheidene werkgevers zijn echter gedeeltelijk vrijgesteld van deze verplichting, en mogen dus een deel van de bedrijfsvoorheffing voor zichzelf houden. Bijvoorbeeld onderzoeksinstellingen, universiteiten en Young Innovative Companies, voor de lonen die ze aan onderzoekers uitkeren. En sinds deze zomer dus ook startende ondernemingen, voor alle bezoldigingen uitbetaald of toegekend vanaf 1 augustus 2015.

Opgelet: deze instellingen en bedrijven moeten de bedrijfsvoorheffing wel degelijk inhouden. Ze worden enkel vrijgesteld van de doorstorting. De regel is dus vooral in het voordeel van de werkgevers, en niet rechtstreeks in het voordeel van de werknemers.

“ De vrijstelling van doorstorting geldt voor de lonen van alle werknemers.

Wanneer?

Terwijl de wetgever voor een vrijstelling van doorstorting vaak voorwaarden stelt aan de werknemers (ze moeten 'onderzoeker' zijn, een doctoraat hebben ...), doet hij dat hier enkel aan de werkgever. Met andere woorden: de vrijstelling geldt voor de lonen van alle werknemers, ongeacht hun diploma of functie.

Concreet moet de werkgever aan volgende voorwaarden voldoen. Hij moet:

- > een starter zijn, wat betekent dat hij maximaal vier jaar mag ingeschreven zijn in de Kruispuntbank van Ondernemingen. Daarbij wordt alleen rekening gehouden met het moment waarop de oorspronkelijke activiteit werd gestart. Voor wie al een zaak had en die heeft omgevormd in een andere soort onderneming (bv. van een eenmanszaak naar een vennootschap), begint de termijn van vier jaar te lopen vanaf de inschrijving van de oorspronkelijke zaak;
- > een kleine of micro-onderneming hebben, als natuurlijke persoon of als vennootschap. Dat betekent dat zijn onderneming voldoet aan de wettelijke definities van respectievelijk kleine of microvennootschappen. Meer uitleg: zie kaderstuk;
- > als werkgever onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Hoeveel?

Als uw onderneming aan deze voorwaarden voldoet, heeft ze recht op een vrijstelling van 10 % voor de doorstorting van de bedrijfsvoorheffing die ze inhoudt op de bezoldigingen van haar werknemers. Hebt u een micro-onderneming, dan krijgt u zelfs 20 % vrijstelling.

GOED OM TE WETEN

U kunt deze vrijstelling combineren met andere vrijstellingen, zoals die van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor overuren, ploegenarbeid, wetenschappelijk onderzoek ...



Blijf gerust aan de slag na uw pensioenering, dankzij de vernieuwde regels!

Wilt u straks na uw pensioenering aan de slag blijven? Vroeger werd dit niet echt beloofd; u riskeerde uw pensioenuitkering te verliezen. Sinds begin vorig jaar is deze regeling echter veel versoepeld.

Sinds 1 januari 2015 mag u onbeperkt bijverdienen na uw pensioenering, zonder dat uw pensioenrechten in gevaar komen, indien u **minstens 65 jaar bent OF 45 loopbaanjaren** hebt. Het volstaat dat u één van deze voorwaarden vervult, alle twee hoeft niet.

Voldoet u aan geen van beide voorwaarden? Dan mag u ook bijverdienen, maar niet onbeperkt. Net zoals vroeger (voor 2015) hangt het maximumbedrag af van uw leeftijd, het soort pensioen dat u ontvangt, uw eventuele kinderlast en de aard van uw activiteit (bv. zelfstandige). De hieronder vermelde bedragen gelden voor 2016.

> **Hebt u de wettelijke pensioenleeftijd nog niet bereikt?** Dan kunt u als zelfstandige (of als zelfstandige en werknemer) maximaal 6 238 euro (zonder kinderlast) of 9 357 euro (met kinderlast) bijverdienen. Voor werknemers zijn de maximumbedragen 7 797 euro (zonder kinderlast) en 11 696 euro (met kinderlast).

> **Bent u jonger dan 65** en krijgt u enkel een overlevingspensioen, dan worden de maxima opgetrokken. Als zelfstandige (of als zelfstandige en werknemer) kunt u maximaal 14 523 euro (zonder kinderlast) of 18 154 euro (met kinderlast) bijverdienen. Voor werknemers zijn de maxima 18 154 euro (zonder kinderlast) en 22 693 euro (met kinderlast).

> Hebt u de **wettelijke pensioenleeftijd bereikt, maar bent u geen 65** of ontvangt u alleen een overlevingspensioen? Dan kunt u als zelfstandige (of als zelfstandige en werknemer) maximaal 18 017 euro (zonder kinderlast) of 21 916 euro (met kinderlast) bijverdienen. Voor werknemers zijn deze bedragen 22 521 euro (zonder kinderlast) en 27 394 euro (met kinderlast).

Als u het grensbedrag niet overschrijdt, behoudt u het recht op uw volledige pensioenuitkering. Doet u dat wel, dan wordt die verminderd met het percentage waarmee u het bedrag overschreden hebt. Dat deel moet u dan het volgende jaar terugbetalen.

Overschrijdt u de drempel met meer dan 100 %, dan worden uw pensioenrechten geschorst en moet u uw ontvangen uitkering het volgende jaar volledig terugbetalen. Deze regeling is versoepeld: tot 2015 verloor u uw pensioenuitkering al zodra u het grensbedrag met 25 % of meer had overschreden.

En hoe zit het fiscaal?

Laat er geen misverstanden over bestaan: de zopas besproken regels hebben enkel betrekking op het socialezekerheidsrecht. Fiscaal verandert er niets. Alles wat u bijverdient, wordt als beroepsinkomsten belast. Ofwel als winsten of baten (voor zelfstandigen), ofwel als een bezoldiging (voor werknemers).

Voor belastingplichtigen met een lage pensioenuitkering is bijverdienen fiscaal nadelig. Zij hebben namelijk recht op een bijkomende belastingvermindering van maximum 2 024,12 euro, als hun uitkering niet meer dan 22 430 euro bedraagt. Nemen hun beroepsinkomsten toe, omdat hun pensioenuitkering stijgt of omdat ze bijverdienen, dan wordt deze belastingvermindering kleiner.

> Voor wie tussen de 22 430 euro en 44 860 euro beroepsinkomsten behaalt, daalt de vermindering proportioneel volgens deze wiskundige formule:

$$1/3 + 2/3 \times \frac{44\,860 - \text{het belastbare inkomen}}{44\,860 - 22\,430}$$

> Voor wie meer dan 44 860 euro beroepsinkomsten heeft, wordt de belastingvermindering tot 1/3 herleid.

“**Als u 65 bent of 45 loopbaanjaren hebt, mag u onbeperkt bijverdienen na uw pensioenering.**”



VOORBEELD

Stel: u bent jonger dan 65 jaar, ontvangt enkel een overlevingspensioen en hebt geen kinderen ten laste. Dan mag u in 2016 18 154 euro bijverdienen. Wat als u nu pakweg 22 135,68 euro verdient, waardoor u het grensbedrag met 22 % overschrijdt? Daardoor moet u in 2017 22 % van de ontvangen pensioenuitkering terugbetalen.



Minder dan 10 werknemers? Zeg niet meer kmo, maar microvennootschap

Kleine vennootschappen kunnen in België heel wat bijzondere (fiscale) maatregelen genieten. Jarenlang werd, om te bepalen of een vennootschap klein was, rekening gehouden met de criteria uit art. 15 van het Wetboek van Vennootschappen. Sinds 9 januari zijn deze criteria veranderd, volgens nieuwe Europese regelgeving. Bovendien is er een nieuwe categorie vennootschappen, naast de kmo's: de microvennootschap.

De invoering van de microvennootschap maakt een fijner onderscheid tussen de verschillende soorten vennootschappen mogelijk dan met het ruimere begrip 'kmo'. En met de nieuwe criteria worden veel ondernemingen die voorheen klein waren, een microvennootschap.

Microvennootschappen genieten een echte administratieve vereenvoudiging en fiscaal gunstigere maatregelen. Zo moeten ze slechts een jaarrekening volgens een microscheman neerleggen, met minimale toelichtingen. Bovendien verwijzen meerdere nieuwe fiscale maatregelen al expliciet naar de microvennootschappen, bv. de taxshelter voor startende ondernemingen of de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor die ondernemingen (meer info: zie p. 6).

Bovendien moet een kleine vennootschap tijdens twee opeenvolgende boekjaren meer dan één van de criteria overschrijden om als een grote vennootschap beschouwd te worden (met alle fiscale en juridische gevolgen daarvan). Overschrijft uw vennootschap dus meer dan één van de criteria dit jaar, maar niet in 2017, dan wordt ze nog altijd als klein beschouwd.

We vatten de criteria even samen

	TOT 09-01-2016	SINDS 09-01-2016
	Kleine vennootschap	Kleine vennootschap
Balanstotaal	Max. 3 650 000 EUR	Max. 4 500 000 EUR
Omzet (zonder btw)	Max. 7 300 000 EUR	Max. 9 000 000 EUR
Aantal werknemers	Max. 50	Max. 50
	Microvennootschap	Microvennootschap
Balanstotaal	/	Max. 350 000 EUR
Omzet (zonder btw)	/	Max. 700 000 EUR
Aantal werknemers	/	Max. 10

In onze vorige nieuwsbrief stonden nog oude criteria voor kleine vennootschappen (bij het artikel over het inbrengen van tegoeden op de rekening-courant), waarvoor onze excuses.

“Microvennootschappen genieten een administratieve vereenvoudiging en fiscaal gunstigere maatregelen.”

➤ WILT U LIEVER GEEN ABONNEE BLIJVEN?

Bel dan naar het gratis nummer 0800 99 900.

Deze nieuwsbrief werd met zorg samengesteld aan de hand van bronnen en referenties van goede kwaliteit. Belfius Bank kan niet verantwoordelijk gesteld worden voor (het gebruik van) de informatie in deze publicatie. Er werden in deze publicatie artikels overgenomen uit volgende publicaties van Kluwer: Life & benefits nr 10 - dec 2015, Focus 360 nr 23, Sociale Wenken nr 23, Easyweb okt 2015 + december 2015. Noch deze publicatie, noch gedeelten ervan mogen worden gereproduceerd of opgeslagen in een retrievalstelsel, en evenmin worden overgedragen in welke vorm of op welke wijze dan ook, elektronisch, mechanisch of door middel van fotokopieën, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. De verwerking van uw persoonlijke gegevens is onderworpen aan de wet van 08-12-1992 betreffende de bescherming van het privéleven. Ze worden opgenomen in ons marketingbestand. U kunt uw recht op inzage en rechtzetting schriftelijk uitoefenen.