



## Fiduciaire Actualiteiten.

### Investeer voor één (laatste?) keer in belastingen! 10 % bij inlijving van reserves in kapitaal?

**Vanaf 1 oktober 2014 wordt de roerende voorheffing op liquidatieboni verhoogd naar 25 %.  
Het 10 %-tarief blijft bijgevolg van toepassing op uitkeringen tot 30 september 2014.**

Tot diezelfde datum is het tevens mogelijk om te anticiperen op de verhoogde roerende voorheffing op liquidatieboni zonder effectief te vereffenen. Een overgangsmaatregel voorziet om belaste reserves uit te keren onder de vorm van een regulier dividend aan een tarief van slechts 10 %. Voorwaarden zijn dat deze uitgekeerde dividenden door de aandeelhouder(s) onmiddellijk ten belope van het nettobedrag (90 %) worden aangewend om het kapitaal van de vennootschap te verhogen en die kapitaalverhoging minstens gedurende een bepaalde termijn behouden blijft.

#### Welke reserves?

Enkel de belaste reserves die werden goedgekeurd door de jaarvergadering ten laatste gehouden op 31 maart 2013 komen in aanmerking voor een dergelijke uitkering, annex kapitaalverhoging. Voor vennootschappen die een boekjaar per kalenderjaar volgen, betekent dit veelal dat enkel de belaste reserves die op 31 december 2011 op de balans staan, in aanmerking komen.

#### Tot wanneer de tijd?

De uitkering, gevolgd door inbreng in kapitaal, moet plaatsvinden uiterlijk tijdens het laatste boekjaar dat afsluit vóór 1 oktober 2014. Voor boekjaren die per kalenderjaar lopen betekent dit dat de incorporatie dient te gebeuren tijdens het huidige boekjaar dat afsluit op 31 december 2013.

#### Gevolgen van de kapitaalverhoging

Indien de vennootschap na een dergelijke kapitaalverhoging overgaat tot een kapitaalvermindering, zal deze in eerste instantie worden aangerekend op

het kapitaal dat onderschreven werd in het kader van deze overgangsregel. Bij een dergelijke latere kapitaalvermindering zijn de geïncorporeerde belaste reserves onderhevig aan een degressief tarief in de roerende voorheffing van 15 % (1ste en 2de jaar volgend op de incorporatie), 10 % (3de jaar), 5 % (4de jaar) en 0 % (vanaf het 5de jaar).

Voor niet-kmo's (in de zin van artikel 15 W. Venn.) wordt de degressiviteit langer in de tijd gespreid: 15 % (eerste vier jaar volgend op de incorporatie), 10 % (5de en 6de jaar), 5 % (7de en 8ste jaar) en ten slotte 0 % (vanaf het 9de jaar). Eenmaal voormelde periodes overbrugd, worden deze ingelijfde reserves gelijkgesteld met fiscaal volstort kapitaal, en kunnen deze vrij van heffing worden uitgekeerd aan de aandeelhouders.

#### Sanctie bij een afwijkende dividendpolitiek

Vennootschappen die hun "gewone" dividenduitkering verminderen ten gunste van dividenden die geïncorporeerd worden in kapitaal met 10 % roerende voorheffing worden gesanctioneerd met een afzonderlijke aanslag van 15 % op het gedeelte van het normale dividend dat vervangen wordt met het oog op incorporatie ervan in kapitaal.

**Marc Coppens, Tax & Legal Services**

De mogelijkheid tot incorporatie van belaste reserves aan een tarief van 10 % kan overwogen worden als een alternatief voor een onmiddellijke vereffening om de verhoogde roerende voorheffing bij vereffening te vermijden. Op het ogenblik van de dividenduitkering annex kapitaalverhoging worden de betreffende belaste reserves als het ware vastgeklemd, waardoor zij op termijn belastingvrij kunnen worden uitgekeerd.

#### Inhoud

- 1 Investeer voor één (laatste?) keer in belastingen! 10 % bij inlijving van reserves in kapitaal
- 2 Het eenheidsstatuut: iedereen bediende? Of toch niet? Korte samenvatting van het compromisvoorstel
- 3 In het kort
- 4 Vraag en antwoord

# Het eenheidsstatuut: iedereen bediende? Of toch niet? Korte samenvatting van het compromisvoorstel

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid en de sociale partners werkten net voor de door het Grondwettelijk Hof vooropgestelde deadline van 8 juli 2013 een compromisvoorstel uit over het eenheidsstatuut. Wat is nu definitief, wat is nog te verwachten en welke actiepunten dient u als werkgever op vandaag te ondernemen?

## Wat is definitief?

Op deze vraag is het antwoord vandaag nog eenvoudig: niets! Het voorstel moet nog in wetteksten gegoten worden en behandelt enkel de punten die het Grondwettelijk Hof als discriminerend beschouwde: de ontslagregeling en de carenzdag en legt de invoeringsdatum van een eengemaakt statuut op 1 januari 2014. Af te wachten valt natuurlijk wel of, in de tussenperiode van 8 juli 2013 tot en met 31 december 2013, de arbeidsrechter reeds de nieuwe regels wenst toegepast te zien? De krachtlijnen zijn de volgende:

**Afschaffing carenzdag:** Vanaf 1 januari 2014 zal de eerste ziekte dag ook voor arbeiders, vergoed worden. Een "beter" controlesysteem op ziekteverzuim zou worden uitgewerkt.

## Ontslag

### Nieuwe eengemaakte opzeggingstermijnen

Samengevat zullen met deze termijnen, de opzeggingstermijnen voor bedienden dalen terwijl deze voor de arbeiders zullen stijgen. In bepaalde sectoren zal evenwel in een afwijkende regeling kunnen worden voorzien, gedacht wordt o.a. aan de bouwsector). Voor de anciënniteit opgebouwd vóór 1 januari 2014 worden de rechten 'vastgeklikt' en zal de bepaling van de opzeggingstermijn worden vastgesteld conform de "huidige" ontslagregels (o.a. wettelijk minimum, formule Claeys, CAO nr. 75, sectorale bepalingen, ...). Let wel: voor de arbeiders zal een compensatieregeling uitgewerkt worden die ervoor zal zorgen dat hun achterstand voor het verleden stapsgewijs (ten laatste tegen 2017) wordt weggewerkt. Vanaf 1 januari 2014 zullen arbeiders en bedienden voor elke anciënniteitsperiode opgebouwd vanaf die datum, een gelijk aantal weken opzeggingstermijn verwerven, conform volgende 3 fasen:

| Fases        | Anciënniteit      | Aantal weken opzeggingstermijn                                |
|--------------|-------------------|---|
| Fase 1       | 1ste kwartaal     | 2   |
|              | 2de kwartaal      | 4   |
|              | 3de kwartaal      | 6   |
|              | 4de kwartaal      | 7   |
|              | 5de kwartaal      | 8   |
|              | 6de kwartaal      | 9   |
|              | 7de kwartaal      | 10  |
|              | 8ste kwartaal     | 11  |
|              | 2 tot 3 jaar      | 12  |
|              | 3 tot 4 jaar      | 13  |
| 4 tot 5 jaar | 15                |   |
| Fase 2       | Van 5 tot 20 jaar | per begonnen anciënniteitsjaar: + 3 weken (tot max. 62 weken) |
| Fase 3       | Vanaf 20 jaar     | per begonnen anciënniteitsjaar: + 1 week                      |

## Outplacement

Nu is outplacement verplicht bij ontslag van werknemers vanaf 45 jaar. In de toekomst zult u outplacement moeten voorzien voor alle werknemers met minstens 7 jaar anciënniteit. De kost voor de outplacementbegeleiding zou mogelijks kunnen worden aangerekend op een deel van de opzeggingsvergoeding.

## Motiveringsplicht

Vanaf 1 januari 2014 zult u elk ontslag moeten motiveren. Binnen de Nationale Arbeidsraad zal hiertoe een CAO opgesteld worden. In ruil zullen arbeiders de vergoeding willekeurig ontslag (= 6 maand loon) niet meer kunnen opeisen als hun ontslag onvoldoende gemotiveerd was.

## Wat is nog te verwachten?

Op vandaag zijn er heel wat verschillen tussen arbeiders en bedienden die nog niet vervat zijn in het compromisvoorstel: vakantiegeld, gewaarborgd loon, economische werkloosheid, aanvullende verzekeringen, proefperiode, ... De sociale partners beloofden deze verschillen nog vóór 1 januari 2014 aan te pakken. Wordt vervolgd!

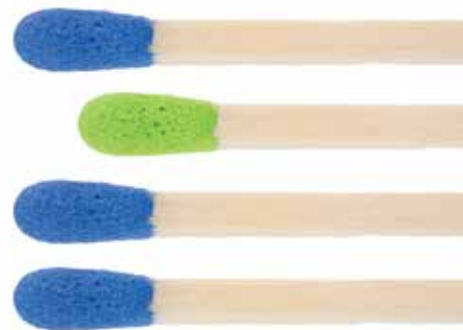
## Welke actiepunten dient u nu te ondernemen?

Het is aan te raden de verschillen tussen arbeiders en bedienden in uw onderneming in kaart te brengen. Zo kunt u reeds de nodige antwoorden voor de toekomst hierop formuleren (en het kostenplaatje ramen). Uw werknemers zijn niet langer arbeider of 'bediende', maar zullen deel uitmaken van groepen met bijhorende objectieve criteria: ervaring, verantwoordelijkheidsniveau, competenties, loonniveau, soort functie, behoren tot een welbepaalde afdeling, ... U zult de loon- en arbeidsvoorwaarden moeten harmoniseren. En dit alles met respect voor de loonnorm (0 % over 2013 en 2014) ...

**Mieke van den Bunder en Anneleen Terryn, Tax & Legal Services**

Hét eenheidsstatuut bestaat nog niet, gezien slechts bepaalde punten door de sociale partners uitgewerkt werden in een voorstel. De impact op de opzeggingstermijn van de meeste bedienden zou voorlopig miniem zijn, omdat opgebouwde rechten tot 31 december 2013 behouden blijven. Voor arbeiders zal er zeker vanaf 2014 een stijging zijn van de opzegtermijnen, wat de kostprijs voor een ontslag in de meeste arbeidsintensieve ondernemingen zal doen stijgen. Ontslagdossiers zullen complexer worden (berekening opzeggingstermijn, outplacement, motiveringsplicht, ...). Ook het wegwerken van de andere verschillen tussen arbeiders en bedienden (o.a. vakantiegeld, aanvullende verzekeringen, proefperiode, gewaarborgd loon, ...) zal het uittekenen van een nieuw personeelsbeleid binnen de onderneming noodzakelijk maken. Iedereen bediende? Toch niet, maar maak alvast de 'eenheids' oefening in uw onderneming!

# In het kort



## Verlaagde roerende voorheffing op dividenden van nieuw uitgegeven aandelen van kmo's

Een voorheffing tot 15 % is voorzien op dividenden die toegekend worden vanaf 1 juli 2013 aan nieuw uitgegeven aandelen naar aanleiding van een inbreng in geld. De maatregel geldt niet alleen bij de oprichting van de vennootschap, maar ook bij kapitaalverhoging in een bestaande vennootschap. Ze geldt niet voor aandelen die worden uitgegeven naar aanleiding van de inlijving van belaste reserves in kapitaal (waarvan sprake op pagina 1). De volgende voorwaarden moeten cumulatief voldaan zijn:

- op het ogenblik van de inbreng kwalificeert de vennootschap als een kmo-vennootschap volgens artikel 15 van het W.Venn.;
- de aandeelhouder houdt de aandelen ononderbroken aan in volle eigendom vanaf de kapitaalbreng;
- de aandelen moeten op naam zijn uitgegeven en volledig volstort zijn;
- de aandelen mogen niet preferent zijn.

Het tarief van 15 % is van toepassing op de dividenden uit de winst vanaf het derde boekjaar dat volgt op het boekjaar van de kapitaalbreng, m.a.w. vanaf het vierde boekjaar. Voordien bedraagde het 20 % (in het derde boekjaar) en zelfs 25 % (in het eerste en tweede boekjaar).

*Let wel:* een aantal bepalingen werden voorzien om fiscaal misbruik tegen te gaan.

**Karel Dewagtere, Tax & Legal Services**

## Betaling in contanten beperkt tot 5.000 EUR, straks tot 3.000 EUR

Sinds april 2012 zijn de mogelijkheden om cashbetalingen te doen aanzienlijk ingeperkt door de antiwitwaswetgeving. De basisregel stelt dat cashbetalingen aan een handelaar/dienstenverstreker voor levering van goederen of diensten slechts mogelijk zijn tot een totaal (factuur)bedrag van 5.000 EUR.

- Bv: een levering van in totaal 6.000 EUR mag niet contant betaald worden.
- Bv: geen betaling van een voorschot in contanten van 4.000 EUR op een levering van in totaal 6.000 EUR.

Op deze basisregel geldt echter één uitzondering: een deelbetaling in contanten is wel toegelaten voor zover dit niet meer bedraagt dan 10 % van het totaal (factuur) bedrag én niet hoger ligt dan 5.000 EUR.

- Bv: de cashbetaling van een voorschot van 1.000 EUR voor een levering met een totale waarde van 10.000 EUR is toegelaten, terwijl de cashbetaling van een saldo van 2.000 EUR voor diezelfde levering verboden is.
- Bv: op een levering van in totaal 250.000 EUR wordt een voorschot van 10 % (25.000 EUR) gevraagd.

Dit voorschot mag echter niet volledig cash betaald worden, aangezien 25.000 EUR ruim boven de toegelaten grens van 5.000 EUR uitstijgt. Slechts 5.000 EUR van het voorschot kan cash betaald worden, de overige 20.000 EUR van het voorschot moet giraal betaald worden.

*Bijgevolg:* op een bestelling van 5.300 EUR, mag slechts een cashbetaling van 10 % gebeuren, wat neerkomt op 530 EUR. Een voorschot van 30 % in cash is dus niet toegelaten. De rest van het bedrag van 4.770 EUR dient volledig giraal betaald te worden.

*Belangrijk:* Vanaf 1 januari 2014 wordt de grens van 5.000 EUR verlaagd tot 3.000 EUR.

**Anaïs De Boulle, Tax & Legal Services**

## Wat als ik bijverdien als gepensioneerd zelfstandige in 2013?

Van zodra een gepensioneerde zelfstandige het pensioen wenst te cumuleren met een inkomen, is hij verplicht verder socialezekerheidsbijdragen te betalen. In dit geval kan hij evenwel genieten van de verlaagde bijdragen als gepensioneerde (14,70 % in plaats van 22 %) voor zover hij zijn inkomen beperkt tot de toegelaten inkomensgrens.

### Toegelaten inkomensgrenzen 2013

| Rustpensioen jonger dan 65 jaar        |                         | Rustpensioen ouder dan 65 jaar |                         |
|--|-------------------------|--------------------------------|-------------------------|
| Kinderen ten laste                     | Geen kinderen ten laste | Kinderen ten laste             | Geen kinderen ten laste |
| <b>Maximaal toegelaten jaarinkomen</b> |                         |                                |                         |
| 9.084,01 EUR                           | 6.056,01 EUR            | 20.520,23 EUR                  | 17.492,17 EUR           |

Het inkomen is het brutoberoepsinkomen verminderd met de beroepsuitgaven of -lasten en, desgevallend, met het beroepsverlies, dat in aanmerking werd genomen door het Bestuur der Directe Belastingen voor de vaststelling van de aanslag betreffende het betrokken kalenderjaar.

Actieve, gepensioneerde zelfstandigen kunnen vanaf inkomstenjaar 2013 25 % boven het grensbedrag bijverdienen, willen ze hun pensioen niet volledig verliezen (vroeger was dit slechts 15 %). Gepensioneerde zelfstandigen die een loopbaan van 42 jaar kunnen bewijzen, hoeven zich aan geen enkele grens meer houden. Tot slot is een beperkte cumulatie mogelijk van het overlevingspensioen met een sociale uitkering, gedurende een periode van maximum 12 maanden.

**Daphné Vanassche, Tax & Legal Services**

# Vraag en antwoord

## Wat kan ik in mindering brengen van mijn belastingen in 2013? (inkomsten 2013 - aanslagjaar 2014)

Update tot 20/08/2013

### Heeft u een specifieke vraag?

Stuur ze ons door via mail [info@deloitte-fiduciaire.be](mailto:info@deloitte-fiduciaire.be) of post naar:

Deloitte Fiduciaire,  
Redactie Actualiteiten,  
Kortrijksesteenweg 1146,  
9051 Gent


### Verantwoordelijke uitgever

Henk Hemelaere

Gehele of gedeeltelijke overname uit deze uitgave is slechts toegestaan na uitdrukkelijke toestemming van de redactie. Hoewel wij de grootste zorg besteden aan deze uitgave, kan de redactie geen aansprakelijkheid aanvaarden voor de volstrekte juistheid en volledigheid van de in deze nieuwsbrief opgenomen teksten. Heeft u vragen bij een of meerdere artikels, bel dan 09 393 75 85 of contacteer uw contactpersoon binnen Deloitte.

 Deloitte Fiduciaire

 @DeloitteFidu

 [linkedin.com/company/deloitte-fiduciaire](https://www.linkedin.com/company/deloitte-fiduciaire)

[www.deloitte-fiduciaire.be](http://www.deloitte-fiduciaire.be)

© 2013 Deloitte Fiduciaire  
Designed and produced by  
the Creative Studio at Deloitte  
Belgium

Antwerpen - Brugge -  
Charleroi - Gent -  
Hasselt - Jette - Kortrijk -  
Leuven - Luik - Roeselare



| Nationaal   |   |
|---|---|
| <b>Voordeel tegen progressieve belastingtarieven</b>  |   |
| Aftrek enige en eigen woning  | 2.260 EUR basisaftrek per echtgenoot of partner<br>+ 750 EUR tijdens de eerste 10 jaar<br>+ 80 EUR indien minstens 3 kinderen tijdens de eerste 10 jaar   |
| <b>Belastingverminderingen aan 45 %</b>   |   |
| Giften aan erkende instellingen   | Gift bedraagt minimum 40 EUR per instelling met een maximum van 10 % van het netto-inkomen en een absoluut maximum van 376.350 EUR, per echtgenoot of partner   |
| Opvangkosten voor:<br>• kinderen tot 12 jaar<br>• gehandicapte kinderen tot 18 jaar                 | In aanmerking te nemen bedrag: 11,20 EUR per oppasdag   |
| <b>Belastingvermindering aan 30 %</b>   |   |
| Pensioensparen  | 940 EUR per echtgenoot of partner   |
| Kapitaalaflossingen en individuele levensverzekeringen (samen)                                      | Maximum 2.260 EUR per echtgenoot of partner   |
| Dienstencheques / PWA-cheques   | Maximale uitgave: 2.720 EUR per echtgenoot of partner   |
| Uitgaven voor dakisolatie in oude (+ 5 jaar) woning   | 30 % van de werkelijk gedane uitgaven met een maximum van 3.010 EUR   |
| Lening tot 31/12/2011 voor energiebesparende uitgaven   | 30 % van de werkelijk betaalde intresten op 'groene' leningen   |
| Beveiliging van woning tegen inbraak of brand   | 30 % van de uitgaven met een maximum van 750 EUR per woning   |
| Werkgeversaandelen  | 750 EUR per echtgenoot of partner   |
| Bezoldigingen van een ingeschreven huisbediende   | In aanmerking te nemen bedrag: 50 % van de totale bezoldigingen met een maximum van 7.530 EUR<br>Minimumbedrag aan brutobezoldiging = 3.690 EUR   |
| Onderhoud en restauratie van beschermde onroerende goederen   | In aanmerking te nemen bedrag: 50 % van de niet-gesubsidieerde uitgaven met een maximum van 37.640 EUR per echtgenoot of partner  |
| <b>Andere belastingverminderingen</b>   |   |
| Investerings tot 31/12/2011 in een:<br>• Passiefhuis<br>• Lage energiewoning<br>• Nul energiewoning | Voorwaarde: certificaat verworven vóór 01/01/2012:<br>900 EUR per jaar per woning gedurende 10 jaar<br>450 EUR per jaar per woning gedurende 10 jaar<br>1.810 EUR per jaar per woning gedurende 10 jaar |
| Vernieuwing van een woning in zone positief grootstedelijk beleid                                   | 15 % van de werkelijk gedane uitgaven met een maximum van 750 EUR per woning.<br>Minimumbedrag kostprijs van de verbouwing = 3.760 EUR  |
| Aandelen in ontwikkelingsfondsen  | 5 % van de werkelijke gedane uitgaven, met een maximum van 320 EUR, per echtgenoot of partner<br>Minimuminstorting van 380 EUR is vereist   |
| Vernieuwing sociale huurwoning  | 5 % van de gedane uitgaven met een maximum van 1.130 EUR per woning gedurende 9 jaar<br>Minimumbedrag van de totale kostprijs van de werken: 11.290 EUR   |
| Elektrische voertuigen  | • Vierwieler: 15 % van de aanschaffingswaarde (btw in) met een maximum van 4.940 EUR<br>• Motorfiets of driewieler: 15 % van de aanschaffingswaarde (btw in) met een maximum van 3.010 EUR              |
| <b>Vlaams Gewest</b>  |   |
| Renovatieovereenkomst (lening ter bestrijding van de leegstand)                                     | 2,5 % van de uitstaande lening op 31/12/2012<br>Maximum lening: 25.000 EUR per echtgenoot of partner  |
| Winwinlening  | 2,5 % op het rekenkundig gemiddelde van de openstaande saldi per 01/01/2012 en 31/12/2012, met een maximum van 1.250 EUR per echtgenoot of partner  |