

# Accountancy & Advisory Actualiteiten

De nieuwsbrief van Deloitte Accountancy voor kmo-bedrijfsleiders

**September 2019 - Nr. 8**

Verschijnt maandelijks (behalve in augustus)

27ste jaargang - Afgiftekantoor: Kortrijk 1-2e Afd.



## Is uw HR-beleid futureproof?

Erkend worden als aantrekkelijke werkgever in de markt zorgt voor voorsprong in de 'war for talent'. Ook kmo's moeten zich hierop organiseren! Uw medewerkers zijn ook voor u één van de keydrivers om succesvol te zijn. Het aanwezige potentieel optimaal benutten en erover waken dat elke werknemer zich gewaardeerd voelt, is daarbij cruciaal.

### Hebt u een visie op HR?

Een gebrek aan visie en structuur om talent aan te trekken en te behouden zet steeds vaker een rem op de groei van een kmo. De nood aan een efficiënt en doordacht HR-beleid is nu groter dan ooit.

### Wat is een futureproof HR-beleid?

Werknemers stellen steeds hogere eisen aan hun werkgever. Een goed HR-beleid vertaalt zich niet enkel in een correct loon. Begrippen zoals 'betekenisvol werk', 'trust in leadership', 'groeipad', 'positieve werkomgeving', 'employee satisfaction', 'coachingcultuur', 'flexplan', 'loonhuis', ... zijn aan een niet te stuiten opmars bezig.

Een futureproof HR-beleid vertolkt de visie en strategie van de onderneming en strookt met haar waarden en bedrijfscultuur. Enkel op deze manier wordt een authentiek HR-beleid gerealiseerd dat ook door alle medewerkers gedragen wordt.

De uitdaging om de loonkost en de absentieismegraad beheersbaar te houden, is uiteraard van belang om een futureproof HR-beleid te blijven nastreven.

Dit vraagt voorbereiding en analyse want ook de sociaaljuridische wetgeving is complexer dan ooit, waardoor het niet

eenvoudig is voor een werkgever om zich steeds te conformeren met de veelheid aan regelgevingen.

### Waarom kan een werkgever zich onderscheiden?

De bestaande sterktes in de verf zetten is het startpunt. Nadenken over het gewenste imago (groen, innovatief, flexibel, werknemervriendelijk, ...) en het aanpakken van een slim verloningsbeleid waardoor werknemers bijvoorbeeld keuze krijgen in hoe ze hun loonpakket samenstellen, zonder dat dit een meerkost voor de werkgever hoeft te betekenen, zijn geen overbodige pistes. Wijzigingen in het onthaalbeleid, werkmethodeken of -omgeving, de evaluatieprocedure of opener communiceren kunnen voor een hogere tevredenheids- (en dus retentie)graad zorgen.



### Hoe kunnen wij kmo's ondersteunen?

Vanuit een 360° benadering helpen we de kmo-bedrijfsleider en zijn team een wendbaar doch duurzaam, talentgericht, futureproof HR-plan uit te werken. Dit vanuit onze gecombineerde HR en sociaal-juridische expertise, op maat van kmo's.

**Valerie Devos**, [vdevos@deloitte.com](mailto:vdevos@deloitte.com)

# Sociale verkiezingen 2020

## Waarmee kan u nu al rekening houden?

**Tussen 11 en 24 mei 2020 zullen ondernemingen die de tewerkstellingsdrempel van 50 werknemers bereiken sociale verkiezingen moeten organiseren. Indien een onderneming minstens 50 werknemers telt, moet een comité voor preventie en bescherming op het werk worden opgericht. Bij meer dan 100 werknemers zal ook een ondernemingsraad moeten worden ingesteld. Met bepaalde aandachtspunten kan nu al rekening gehouden worden in de bedrijfsvoering.**

### Technische bedrijfseenheid (TBE)

Om te bepalen of een onderneming sociale verkiezingen moet organiseren, wordt er gekeken naar het aantal personeelsleden op het niveau van de technische bedrijfseenheid. Een juridische entiteit valt echter niet steeds samen met een TBE. Tot het bewijs van tegendeel, worden meerdere juridische entiteiten vermoed een technische bedrijfseenheid te vormen, indien het bewijs kan worden geleverd:

- dat deze juridische entiteiten ofwel deel uitmaken van eenzelfde economisch groep, ofwel beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel eenzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn (economische eenheid);

#### en

- dat er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen het personeel van deze juridische entiteiten (sociale eenheid).



### Leidinggevend personeel

Het is ook van belang om de structuur van de functies of het organigram onder de loep te nemen. Zo kunnen de personeelsleden die behoren tot het leidinggevend personeel niet worden opgenomen in de kiezerslijsten en zijn ze niet stemgerechtigd.

Het leidinggevend personeel is onder andere belast met het dagelijks beheer, kan de onderneming verbinden en vertegenwoordigen. Ook de personeelsleden rechtstreeks ondergeschikt aan het leidinggevend personeel en die een aantal van die taken op zich nemen, behoren tot deze categorie. Enkel de 2 hoogste niveaus van leidinggevend personeel kunnen hiertoe behoren. Bijgevolg is deze categorie niet steeds te herleiden tot het 'management'.

### Arbeidsreglement en policies

De aanlooperperiode vóór de sociale verkiezingen kan ook het ideale moment zijn om documenten die voorgelegd moeten worden aan de overlegorganen (zoals het arbeidsreglement, policies, uurroosters, ...) opnieuw te bekijken. Wanneer voor het eerst sociale verkiezingen worden georganiseerd, is het nuttig om nu al orde op zaken te stellen.

### Ontslagbescherming kandidaten

In de periode voorafgaand aan de sociale verkiezingen is de werkgever niet op de hoogte welke werknemers eventueel al de specifieke ontslagbescherming ingevolge hun kandidaatstelling genieten. Deze periode noemt men de 'occulte periode' en vangt aan in januari 2020. In deze periode kan de werkgever bij een ontslagbeslissing nadien geconfronteerd worden met het gegeven dat deze werknemer zich kandidaat zou stellen bij de sociale verkiezingen. Door het niet respecteren van de specifieke ontslagbescherming die hiermee gepaard gaat, kan de werkgever verplicht worden om een vergoeding te betalen die kan oplopen tot 8 jaar loon!

**Maxime Van Gestel**, [mvangestel@deloitte.com](mailto:mvangestel@deloitte.com)

## Impactvolle wijzigingen aan het Wetboek Economisch Recht

Op 4 april 2019 werd het wetsvoorstel "Wijziging van het Wetboek van Economisch Recht met betrekking tot misbruiken van economische onafhankelijkheid, onrechtmatige bedingen en oneerlijke marktpraktijken tussen ondernemingen" goedgekeurd.

De impact van deze wet op de contractuele verhoudingen tussen ondernemingen is niet te onderschatten en stelt in grote mate een einde aan de contractuele vrijheid die op heden geldt in B2B-context.

De belangrijkste innovaties bestaan uit:

- een verbod op het misbruik maken van een positie van economische afhankelijkheid,
- een zwarte lijst, een grijze lijst en een algemene norm voor onrechtmatige bedingen (naar analogie met de dwingende bepalingen in B2C-context) en
- nieuwe regels voor oneerlijke marktpraktijken tussen ondernemingen.

Zo zal een clause waarbij een partij het recht gegeven wordt om een beding eenzijdig te interpreteren vallen onder de zwarte lijst, en bijgevolg nietig zijn.



De meeste wijzigingen vinden evenwel pas ingang medio tot eind 2020. Gelet op de grote impact van deze nieuwe bepalingen adviseren wij u wel om tijdig de nodige voorbereidingen te treffen om uw contracten in overeenstemming te brengen met deze nieuwe dwingende wetgeving.

**Amber Hoste**, [ahoste@deloitte.com](mailto:ahoste@deloitte.com)

## Opgepast voor de ongewenste fiscale gevolgen van het hervormde vennootschapsrecht



**In vorige nummers zijn we reeds ingegaan op een aantal principes en gevolgen van het nieuw Wetboek van vennootschappen en verenigingen (WVV). Dit nieuwe wetboek heeft tevens geleid tot talrijke wijzigingen aan de fiscale wetgeving. Dit om de belastingneutraliteit te waarborgen. Toch kunnen bepaalde handelingen, gesteld met het oog op het conformeren van de vennootschap aan het nieuw WVV, leiden tot ongewenste fiscale gevolgen.**

Een aantal bepalingen van het nieuw WVV kunnen u verplichten het bestuur van uw vennootschap te herschikken. Zo zal het niet langer mogelijk zijn om in persoonlijke naam én als vaste vertegenwoordiger van een rechtspersoon-bestuurder in het bestuur van een vennootschap te zetelen. Dit is het verbod op dubbele mandaten. Bovendien moet de vaste vertegenwoordiger van een rechtspersoon-bestuurder een natuurlijke persoon zijn. Voortaan volstaat 1 bestuurder in een NV.

Het is net die noodzaak tot herschikking van het bestuur die kan leiden tot ongewenste fiscale effecten. Vennootschappen met een identiek bestuursorgaan zijn immers steeds verbonden. Een verandering in het bestuur kan dus de verbondenheid van de vennootschap beïnvloeden.

**Ter illustratie:** een management- of patrimoniumvennootschap is niet verbonden met de groep van vennootschappen waartoe de exploitatievennootschap behoort. Het nieuw WVV leidt ertoe dat de exploitatievennootschap haar bestuur moet herschikken, waardoor de management- of patrimoniumvennootschap plots wel verbonden is met de groep. Hierdoor loopt deze laatste vennootschap het risico haar statuut van kleine vennootschap en de bijhorende fiscale voordelen te verliezen.

Voor fiscale doeleinden moeten de verschillende verbonden vennootschappen immers als een geconsolideerd geheel bekeken worden om na te gaan of een vennootschap groot of klein is. De grootte van de vennootschap bepaalt op haar beurt of van bepaalde fiscale voordelen genoten kan worden. Denk o.m. aan de mogelijkheid tot het aanleggen van een liquidatiereserve, het toepasselijk tarief van de roerende voorheffing bij uitkering van een dividend, het afschrijvingsritme, het recht op bepaalde aftrekken, ...

Wij raden u dus aan om ook de fiscale gevolgen in kaart te brengen vooraleer bepaalde vennootschapsrechtelijke wijzigingen door te voeren.

**Birgit Rassaert**, [brassaert@deloitte.com](mailto:brassaert@deloitte.com)

Private governance

# Schenken met voorbehoud van vruchtgebruik sinds 1 september 2018

Wettelijk beschermingsmechanisme voor de langstlevende echtgenoot

**Een echtgenoot heeft, tijdens het huwelijk, een roerend of een onroerend goed geschonken met voorbehoud van vruchtgebruik. Welke rechten kan een langstlevende echtgenoot laten gelden op deze geschonken goederen?**

Sinds de hervorming van het erfrecht in 2018 voorziet het wettelijk erfrecht van de langstlevende echtgenoot niet langer in een erfrechtelijk vruchtgebruik voor de sinds 1 september 2018 geschonken goederen. De langstlevende kon het vruchtgebruik opeisen van de schenkingen, ook al vonden deze plaats voor het huwelijk. Het nieuwe erfrecht heeft, rekening houdend met de vele nieuwe samengestelde gezinnen, deze regeling afgeschaft.

De nieuwe regeling zou bij een overlijden tot onaangename gevolgen kunnen leiden. De inkomsten van de geschonken goederen die de levensstandaard van de echtgenoten mee hebben bepaald vallen namelijk weg. Daarom heeft de wetgever voorzien dat de langstlevende voortaan het recht heeft dat vruchtgebruik 'voort te zetten'. Wat betekent dit voor u?

Bij wettelijk toegekend vruchtgebruik zal het vruchtgebruik dat een echtgenoot zich heeft voorbehouden niet eindigen bij diens overlijden maar door de wet overgaan naar de langstlevende echtgenoot, mits voldaan aan een aantal voorwaarden.

Wanneer is er sprake van een wettelijk opvolgend vruchtgebruik? Eerst en vooral moet het gaan om een schenking van na 1 september 2018. De schenking moet bovendien plaatsvinden tijdens het huwelijk en een echtgenoot moet zich het vruchtgebruik hebben voorbehouden. De schenker moet dit vruchtgebruik tot aan het overlijden genoten hebben. Tot slot moet de langstlevende tot de nalatenschap komen en deze aanvaarden.

Het nieuwe erfrecht heeft vele zaken vereenvoudigd, maar deze schenkingen vragen voortaan wat extra denkwerk. Zo moet u zich afvragen of dit wettelijk opvolgend vruchtgebruik wel gewenst is, er geen betere alternatieven zijn en met welke fiscale aandachtspunten u rekening moet houden. Vooruitdenken is hierbij cruciaal.

**Ine Devoet**, [idevoet@deloitte.com](mailto:idevoet@deloitte.com)



## GDPR

Wenst u onze nieuwsbrief niet langer meer te ontvangen, stuur dan een mail naar [Liesbeth Van Gucht, LVanGucht@deloitte.com](mailto:LVanGucht@deloitte.com) of een bericht per post naar: Deloitte Accountancy, Redactie Actualiteiten, Raymonde de Larocheaan 19A,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.

[www.deloitteprivate.be](http://www.deloitteprivate.be)



[facebook.com/deloitteaccountancy](https://facebook.com/deloitteaccountancy)



[@DeloitteAcc](https://twitter.com/DeloitteAcc)



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

© 2019 Deloitte Accountancy  
Designed and produced by the  
Creative Studio at Deloitte Belgium

Antwerpen - Brugge - Brussel -  
Charleroi - Doornik - Gent -  
Hasselt - Kortrijk - Leuven - Luik -  
Roeselare - Zaventem

