

## INHOUD

- p. 1/ De wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag
- p. 8/ Ven.B.-aangifte al vanaf aanslagjaar 2014 verplicht via Biztax

## De wet van 26 december 2013<sup>1</sup> betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag

### Inleiding - Op 1 januari 2014 werd een bladzijde van de Belgische sociale geschiedenis omgeslagen

Het Belgische arbeidsrecht heeft sinds mensenheugenis het fundamentele onderscheid – om niet te zeggen de *summa divisio* – gekend tussen het statuut van de werknemers die werklieden of arbeiders worden genoemd en het statuut van de werknemers die bedienden worden genoemd.

In het industriële tijdperk was het gemakkelijk om een handarbeider van een hoofdarbeider te onderscheiden, aan de hand van de aard van hun taken, de plaats van hun arbeid, hun werkkledij en alles wat hen kenmerkte en tegenover elkaar stelde. En in het begin van de 20e eeuw vond niemand het

tegen de borst stuitend noch abnormaal dat arbeiders ongunstigere contractvoorwaarden genoten, onder meer wat de duur van de opzeggingstermijn bij afdanking betrof (wegens de hogere mobiliteit van de arbeiders op de arbeidsmarkt).

Dat onevenwicht werd al verzacht door de goedkeuring van artikel 63 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, dat de voor een onbepaalde tijd aangeworven werkmans een vorm van vastheid van betrekking garandeert, bestaande in een vergoeding van zes maanden loon, indien zijn werkgever niet kan aantonen dat hij hem afdankt «*om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkmans of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst*». Vervolgens dicteerde de wetgever dat de Koning, op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, de opzeggingstermijnen van de

<sup>1</sup> Gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 31 december 2013 (p. 104.147 tot 104.170).

arbeiders kan wijzigen «in het belang van bepaalde bijzondere categorieën van werknemers of voor de opzeggingen die om sociale of economische redenen zijn gedaan».

Maar die tweedeling tussen de werknemers bleek mettertijd steeds minder gerechtvaardigd.

Een eerste schot voor de boeg viel op 8 juli 1993, toen het Arbitragehof, dat uitspraak moest doen over mogelijke discriminatie tussen werklieden en bedienden met betrekking tot de opzeggingstermijnen, onderstreepte dat de wetgever het onderscheid stelselmatig, in opeenvolgende stappen, moest wegwerken (arrest nr. 56/93).

De jaren daarop kwam er echter weinig schot in de zaak, tot hetzelfde hof, inmiddels omgedoopt tot Grondwettelijk Hof, zich deze keer moest buigen over een aantal prejudiciële vragen inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag van de arbeiders, en op 7 juli 2011 besliste (arrest nr 125/2011) dat de twee verschillen in behandeling discriminatie inhouden. Rekening houdend met het rechtszekerheidsbeginsel, verleende het hof de wetgever evenwel een termijn van twee jaar om de statuten met betrekking tot deze twee punten te harmoniseren.

Een paar dagen vóór deze uiterste datum, namelijk op 5 juli 2013, slaagden de door de sociale partners gemandateerde onderhandelaars erin om een compromis te bereiken en een voorstel van oplossing te formuleren, dat op 8 juli 2013 in het kernkabinet werd bekrachtigd.

Dat compromis werd in een wetsontwerp gegoten dat de Ministerraad op 27 september 2013 goedkeurde. Na het advies van de Raad van State van 6 november 2013 werd het op 12 december 2013 door de Kamer in plenaire zitting aangenomen. De Senaat heeft het ontwerp nog geëvoeerd en de tekst, uiteindelijk zonder amendering, op 19 december aangenomen. De wet werd uiteindelijk in het *Staatsblad* van 31 december 2013 gepubliceerd.

Hierbij zetten wij de essentiële punten van de nieuwe bepalingen uiteen.

## I. Duur van de opzeggingstermijn bij ontslag door de werkgever en ontslag door de werknemer vanaf 1 januari 2014

Eerste grote verandering: de opzeggingstermijn zal steeds ingaan op de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn ter kennis werd gegeven.

Wat de termijn betreft, is het de bedoeling dat iedere werknemer, gedurende zijn gehele loopbaan, een opzeggingstermijn wordt toegekend waarvan de duur op proportionele wijze gekoppeld is aan zijn anciënniteit in de onderneming, volgens een gefaseerde progressiviteit.

Er wordt rekening gehouden met de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat. Onder anciënniteit wordt verstaan de perioden gedurende welke de werknemer ononderbroken in dienst is geweest van dezelfde onderneming (wanneer het ontslag wordt gegeven door de werkgever, met inachtneming van de vroegere periode van tewerkstelling als uitzendkracht in een identieke functie met een maximum van één jaar, met inbegrip van de perioden van inactiviteit van zeven dagen of minder).

De nieuwe opzeggingstermijnen **bij ontslag door de werkgever** zijn de volgende:

Anciënniteit	Opzeggingstermijn
0 tot minder dan 3 maanden	2 weken
3 tot minder dan 6 maanden	4 weken
6 tot minder dan 9 maanden	6 weken
9 tot minder dan 12 maanden	7 weken
12 tot minder dan 15 maanden	8 weken
15 tot minder dan 18 maanden	9 weken
18 tot minder dan 21 maanden	10 weken
21 tot minder dan 24 maanden	11 weken
2 tot minder dan 3 jaar	12 weken
3 tot minder dan 4 jaar	13 weken
4 tot minder dan 5 jaar	15 weken
5 tot minder dan 20 jaar	+ 3 weken per jaar bijkomende anciënniteit (tot 60 weken)
20 tot minder dan 21 jaar	62 weken
Vanaf 21 jaar	+ 1 week per jaar bijkomende anciënniteit

In de sectoren waarin de opzeggingstermijnen voor werklieden op 31 december 2013 nog lager waren dan de termijnen vastgesteld door cao nr.

75, zullen de nieuwe termijnen pas gelden vanaf 1 januari 2018, omdat een onmiddellijke sprong naar de nieuwe regeling de werkgelegenheid in deze sector ernstig zou kunnen ontwrichten. Van 1 januari 2014 tot 31 december 2017 zullen op deze arbeiders afwijkende termijnen, geplafonneerd op 16 weken wat de werknemers betreft die minstens 20 jaar anciënniteit tellen, worden toegepast (tenzij bij sectorale cao sneller geëvolueerd wordt in de richting van de nieuwe opzeggingstermijnen).

Die afwijkende termijnen zullen ook na 1 januari 2018 blijven gelden voor de arbeiders die geen vaste plaats van tewerkstelling hebben en gewoonlijk op tijdelijke en mobiele werkplaatsen één of meer door de wet omschreven activiteiten uitoefenen (hier worden voornamelijk de bouwvakkers in ruime betekenis beoogd). Deze afwijking wordt gerechtvaardigd door de schaarste op de arbeidsmarkt en om de handhaving aan te moedigen van de sociale bescherming die verbonden is aan de arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur.

Indien het ontslag door de werkgever gegeven wordt om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, bedraagt de opzeggingstermijn maximaal 26 weken.

In geval van opzegging door de werkgever met het oog op een stelsel van werkloosheid met bedrijfs-toeslag (vroeger «brugpensioen»), kunnen de opzeggingstermijnen worden verkort tot minimaal 26 weken als de onderneming erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering in de zin van de reglementering inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

De modaliteiten en voorwaarden van deze mogelijkheid moeten nog bij koninklijk besluit worden vastgesteld.

Andere nieuwigheid: in geval van arbeidsongeschiktheid die het gevolg is van een ziekte of ongeval welke zich voordoet na de kennisgeving door de werkgever van een ontslag met te presteren opzeggingstermijn, kan de werkgever de overeenkomst verbreken met betaling van een vergoeding die overeenstemt met de nog te lopen opzeggingsstermijn, onder aftrek van het gewaarborgd loon dat betaald werd in het begin van deze arbeidsongeschiktheid.

De rechten op een opzeggingstermijn die tot 31 december 2013 bij een zelfde werkgever werden verworven, worden vastgesteld met inachtneming van de geldende regels. Dat betekent dat, voor de periode na 1 januari 2014, de nieuwe bepalingen zullen toegepast worden op de nieuwe overeenkomsten, maar ook op de oude. Voor de werknemers die al in dienst waren vóór 1 januari 2014, wordt de duur van de opzeggingstermijn vastgesteld door de opzeggingstermijnen van het oude en het nieuwe stelsel op te tellen:

- voor de anciënniteit verworven op 31 december 2013: toepassing van de tot voormelde datum geldende regels, behalve dat aan de zogenaamde «hogere» bedienden (van wie het jaarlijks loon 32 254 euro bruto overschrijdt op 31 december 2013), forfaitair wordt toegekend:
- bij opzegging door de werkgever, een maand per begonnen jaar anciënniteit met een minimum van drie maanden (er zal dus geen toepassing meer worden gemaakt van berekeningsformules die rekening houden met leeftijds- en loonfactoren, zoals de «*formule Claeys*», om de bekendste te vernoemen);
- bij opzegging door de bediende, anderhalve maand per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit (met een maximum van vier en een halve of zes maanden indien het jaarlijks loon 64 508 euro bruto al dan niet overschrijdt);
- voor de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014: toepassing van de nieuwe regeling (waarbij de opzeggingstermijn door de werknemer 13 weken niet mag overschrijden).

Naast deze overgangsbepaling is het de bedoeling dat de (ex-)arbeiders niet voor altijd het «nadeel» van de anciënniteit vóór 1 januari 2014 ondervinden. Daarom zal de RVA, op een wijze vastgelegd bij KB van 9 januari 2014, het verschil tussen het bedrag dat de werkgever betaalt en het bedrag waarop de werknemer volgens de nieuwe wetgeving recht heeft, moeten bijpassen in de vorm van een «ontslagcompensatievergoeding». Om deze vergoeding te bekomen, moet de arbeider aangekomen zijn vóór 1 januari 2014, ontslagen zijn na deze datum en een anciënniteit voorleggen:

- van minstens 30 jaar op 31 december 2013;
- van minstens 20 jaar op 1 januari 2014;
- van minstens 15 jaar op 1 januari 2015;
- van minstens 10 jaar op 1 januari 2016.

Vanaf 1 januari 2017 zullen de arbeiders geen anciënniteit meer moeten bewijzen.

Die vergoeding kan niet samengevoegd worden met de werkloosheidsuitkeringen.

De arbeiders die niet voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde om recht te hebben op deze vergoeding, kunnen nog altijd de ontslaguitkering ingesteld bij de wet van 12 april 2011 verkrijgen.

De nieuwe opzeggingstermijnen bij **ontslag door de werknemer** zijn vastgesteld op de helft van deze bij ontslag door de werkgever, afgerond naar beneden en geplafonneerd op 13 weken:

<b>Anciënniteit</b>	<b>Opzeggingstermijn</b>
0 tot minder dan 3 maanden	1 week
3 tot minder dan 6 maanden	2 weken
6 tot minder dan 12 maanden	3 weken
12 tot minder dan 18 maanden	4 weken
18 tot minder dan 24 maanden	5 weken
2 tot minder dan 4 jaar	6 weken
4 tot minder dan 5 jaar	7 weken
5 tot minder dan 6 jaar	9 weken
6 tot minder dan 7 jaar	10 weken
7 tot minder dan 8 jaar	12 weken
Vanaf 8 jaar	13 weken

Bij tegenopzegging door de werknemer die inmiddels een nieuwe dienstbetrekking heeft gevonden, is de termijn geplafonneerd op vier weken.

Het recht van de werknemer om de arbeidsovereenkomst zonder opzeggingstermijn te beëindigen tijdens perioden van economische werkloosheid (of na een maand weerverlet voor de arbeiders) wordt gehandhaafd.

We vermelden nog dat de paritaire (sub)comités, in tegenstelling tot hetgeen tot dusver was toegestaan, niet meer bij sectorale cao van de nieuwe opzeggingstermijnen mogen afwijken.

## **II. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk vóór het verstrijken van de termijn**

Nieuwigheid om de afschaffing van het proefbeding (zie hierna) te compenseren: voortaan kan elke partij een (eerste) overeenkomst die voor een bepaalde tijd (of voor een duidelijk omschreven werk) is aangegaan, vóór het verstrijken van de termijn beëindigen tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd (met een maximum van

zes maanden), mits naleving van een identieke opzeggingstermijn als bij een overeenkomst voor een onbetaalde tijd (zo niet dient een vergoeding die gelijk is aan het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn te worden betaald).

In geval van arbeidsongeschiktheid die het gevolg is van een ziekte of ongeval die meer dan zeven dagen duurt, blijft het trouwens mogelijk om een overeenkomst gesloten voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden, zonder opzeggingstermijn noch -vergoeding te beëindigen, indien er twee weken van de overeenkomst verstreken zijn. Indien de overeenkomst is aangegaan voor een bepaalde tijd van meer dan drie maanden, blijft het toegestaan ze na zes maanden arbeidsongeschiktheid te beëindigen, mits betaling van een opzeggingsvergoeding van maximum drie maanden loon en onder aftrek van hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid.

## **III. Afschaffing van de willekeurige afdanking van de arbeiders door de invoering van een algemene verplichting tot motivering van het ontslag**

Tot dusver bepaalde artikel 63 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 dat het ontslag van een werkman willekeurig is en aldus recht geeft op de uitbetaling van een vergoeding van zes maanden loon, indien de arbeidsrelaties werden verbroken om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkman of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

De nieuwe wet bepaalt dat artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 ophoudt van toepassing te zijn, in principe vanaf 1 januari 2014 en, uiterlijk, vanaf de inwerkingtreding van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard voor de werkgevers uit de privésector bij koninklijk besluit, betreffende de motivering van het ontslag door de werkgever. Voor de werkgevers uit de openbare sector die niet in het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen, zal een soortgelijke regeling moeten worden ingesteld.

Tot dusver hebben de sociale partners nog geen akkoord hierover bereikt.

## IV. Outplacement

Tot dusver was de outplacementprocedure, overeenkomstig artikel 13 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, in principe voorbehouden aan ontslagen werknemers van minstens 45 jaar die een anciënniteit van minstens een jaar konden voorleggen.

Voortaan wordt deze bijzondere outplacementregeling bestemd voor werknemers uit de privésector van meer dan 45 jaar aangevuld met een nieuwe regeling, bestemd voor alle werknemers. De twee stelsels worden opgenomen in Hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001.

Wij vermelden hierna de voornaamste toepassingsvoorwaarden van de nieuwe regeling, met als titel «Algemene regeling van outplacement».

- Ze zal van toepassing zijn op alle werkgevers, ongeacht of ze wel of niet onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen. Voortaan worden dus ook de werkgevers uit de overheidssector beoogd.
- Ze is van toepassing op de werknemers die vanaf 1 januari 2014 worden ontslagen en die recht hebben op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken of een opzeggingsvergoeding die minstens deze periode dekt.

Ze is dus, ongeacht de leeftijd van de werknemer, van toepassing op alle werknemers die ontslagen worden als hun 7<sup>de</sup> jaar anciënniteit is ingegaan. Ook de werknemers van meer dan 45 jaar kunnen de nieuwe algemene outplacementregeling aanvragen. Indien deze werknemers niet aan de voorwaarden voldoen voor de nieuwe algemene regeling, behouden ze het recht op de bijzondere regeling van outplacement, die thans de 2<sup>de</sup> afdeling van Hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 vormt, tenminste als het werknemers uit de privésector betreft.

De waarde en het al dan niet dwingende karakter van de nieuwe algemene outplacementregeling hangen af van de wijze van beëindiging van de ar-

beidsovereenkomst en van de datum van het ontslag.

- Bij opzegging vóór 1 januari 2016 met een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken, heeft de ontslagen werknemer de keuze om de door zijn werkgever voorgestelde outplacementregeling te aanvaarden of te weigeren.

Wanneer de werknemer het outplacementaanbod, waarvan de voorwaarden en modaliteiten bepaald worden door of krachtens de wet, aanvaardt en dit daadwerkelijk door de werkgever wordt uitgevoerd, heeft de werknemer recht op het geheel van volgende maatregelen:

1° een outplacementbegeleiding van 60 uren ter waarde van één twaalfde van het jaarloon van het kalenderjaar die het ontslag voorafgaat, met een minimumwaarde van 1 800 euro en een maximumwaarde van 5 500 euro;

2° een opzeggingsvergoeding die overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, waarop vier weken worden aangerekend voor de waarde van de outplacementbegeleiding.

Indien de werknemer, na zijn opzegging met een opzeggingsvergoeding betekend vóór 1 januari 2016, het outplacementaanbod weigert, behoudt hij het recht op de volledige uitbetaling van zijn opzeggingsvergoeding.

- Indien de werknemer, na zijn opzegging met een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken betekend vanaf 1 januari 2016, het outplacementaanbod weigert, wordt daarop vier weken aangerekend voor de waarde van de outplacementbegeleiding.

- Wanneer de werknemer wordt ontslagen met prestatie van een opzeggingstermijn van minstens dertig weken, heeft hij, ongeacht de datum van opzegging, recht op het geheel van volgende maatregelen:

1° een outplacementbegeleiding van 60 uren. De tijd die wordt besteed aan deze outplacementbegeleiding wordt aangerekend op de tijd gedurende dewelke de werknemer met behoud van loon van het werk mag wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken krachtens artikel 41 van de wet van 3 juli 1978;

2° een opzeggingstermijn van minstens 30 weken.

## V. Maatregelen ter bevordering van de inzetbaarheid

Het wetsontwerp bepaalt dat de sectoren uiterlijk tegen 1 januari 2019 een collectieve arbeidsovereenkomst moeten aannemen die, voor de werknemers die opgezegd worden met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken of een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken, in maatregelen voorziet die de inzetbaarheid van de werknemers op de arbeidsmarkt verhogen.

In dat geval moet twee derden van de opzeggings-termijn worden gepresteerd of uitbetaald, net als voorheen. Het resterende derde wordt daarentegen vervangen door maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen. Dat moet gebeuren via gerichte opleidingen ten laste van de werkgever, waardoor de werknemer ontbrekende competenties, die noodzakelijk zijn voor zijn verdere loopbaan, alsnog kan verwerven. Die regel mag in geen geval tot gevolg hebben dat de opzeggingstermijn of vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, lager wordt dan 26 weken. De outplacementbegeleiding zoals bedoeld in afdeling 1 van Hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 vormt, wanneer van toepassing, een onderdeel van het één derde inzetbaarheidsverhogende maatregelen.

## VI. Sollicitatieverlof

Het recht om, met behoud van loon, van het werk weg te blijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken, wordt uitgebreid tot alle werknemers.

Van het recht om, gedurende de laatste 26 weken van de opzeggingstermijn, van het werk weg te blijven mag één- of tweemaal per week gebruik worden gemaakt, mits de duur van de afwezigheid in totaal die van een arbeidsdag per week niet overschrijdt. Tijdens de voorafgaande periode mag de werknemer slechts één halve dag per week afwezig zijn.

Maar als de werknemer van een outplacementbegeleiding bedoeld in hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers geniet, mag hij tijdens de volledige duur van de opzeggings-termijn één- of tweemaal per week van het werk afwezig zijn mits de duur van deze afwezigheid in

totaal niet meer dan een arbeidsdag per week bedraagt.

Die regels zijn op de deeltijds tewerkgestelde werknemers van toepassing in verhouding tot de duur van hun arbeidsprestaties.

## VII. Afschaffing van de proeftijd

De algemene bepalingen in verband met de proeftijd in de arbeidsovereenkomst voor werklieden (artikel 48 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978), voor bedienden (artikel 67 en 81 van de wet) en voor dienstboden (artikel 109 en 117 van de wet) worden opgeheven.

De relatief korte duur van de nieuwe opzeggings-termijnen gedurende het eerste jaar van de tewerkstelling, namelijk van 2 tot 7 weken bij opzegging door de werkgever en van 1 tot 2 weken bij opzegging door de werknemer, ontnemt immers de bestaansreden aan de proeftijd.

Volgens de memorie van toelichting bij de wet zullen de partijen bij de arbeidsovereenkomst, in het nieuwe systeem, «*de eerste momenten van de arbeidsrelatie nog steeds kunnen beschouwen als een periode om de kwaliteit van hun professionele samenwerking te beoordelen*».

Proefbedingen van vóór 1 januari 2014 blijven uitwerking hebben tot bij het verstrijken ervan.

De bepalingen van de wet van 3 juli 1978 die uitdrukkelijk verwijzen naar de proeftijd, werden dus aangepast. Dit geldt voor het scholingsbeding (artikel 22bis van de wet van 3 juli 1978) en het concurrentiebeding (artikel 65, 86 en 104 van dezelfde wet). Vermits de proeftijd wordt afgeschaft, wordt verduidelijkt dat het scholingsbeding en het concurrentiebeding voortaan geen uitwerking zullen hebben gedurende de eerste zes maanden vanaf de datum vanaf dewelke de arbeidsovereenkomst wordt uitgevoerd of zou moeten uitgevoerd worden.

Omwille van de korte duur van sommige soorten arbeidsovereenkomsten blijft de proeftijd van de drie eerste werkdagen behouden in de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten en in overeenkomsten beoogd in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten

behoefte van gebruikers. Gedurende de eerste drie werkdagen mag ieder van de partijen de overeenkomst, zonder opzegging noch vergoeding, beëindigen zonder dat de overeenkomst een proefbeding bevat.

De wet verbiedt opeenvolgende proefbedingen in het kader van opeenvolgende uitzendarbeidsovereenkomsten, wanneer de uitzendkracht tewerkgesteld wordt in dezelfde functie, op dezelfde werkpost en bij dezelfde gebruiker.

### **VIII. Afschaffing van de carenzdag en bepalingen in geval van ziekte**

Tot dusver was de carenzdag van de werklieden in geval van ziekte in principe een «onbetaalde» dag, uiteraard behoudens andersluidende sectorale bepalingen die sinds het interprofessioneel akkoord 2003-2004 steeds talrijker zijn. Onder carenzdag moet worden verstaan de eerste dag van de periode van arbeidsongeschiktheid van minder dan 14 dagen die niet het gevolg is van een arbeidsongeval of een beroepsziekte.

De wet schaft de carenzdag gewoonweg af.

Maar wanneer de werknemer zijn ziekteverzuim niet volgens de wettelijke verplichtingen verantwoordt, met name nalaat zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid, nalaat om het geneeskundig getuigschrift binnen de voorgeschreven termijn voor te leggen of zich aan de controle door de controlearts onttrekt, bepaalt de wet voortaan dat de werkgever, in al deze gevallen, behoudens overmacht of door de werknemer ingeroepen wettige redenen, de betaling van het gewaarborgd loon kan weigeren voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van deze verwittiging, voorlegging of controle voorafgaan.

Voorts bepaalt de wet dat in een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de sector of van de onderneming, of in het arbeidsreglement, bepalingen kunnen opgenomen worden volgens de welke de arbeidsongeschikte werknemer zich, in zijn woonplaats of een aan de werkgever meegeerde verblijfplaats, ter beschikking moet houden voor een bezoek van een controlearts gedurende een dagdeel van maximum vier aangesloten uren die zich tussen 7 uur en 20 uur bevinden, evenwel voor zover de evenredigheidsvereiste wordt geëer-

biedigd met betrekking tot het door de geneeskundige controle beoogde doel.

Ten slotte voorziet de wet in verminderingen van de socialezekerheidsbijdragen voor de eerste twee dagen gewaarborgd loon per werknemer en per kalenderjaar.

### **IX. Financiële compensatie voor de werkgevers**

Om de gevolgen van de meerkost van de nieuwe opzeggingsregeling te verzachten, voorziet de wet in diverse financiële compensatiemaatregelen.

Twee ontwerpen van koninklijk besluit, die momenteel voor advies aan de Raad van State zijn overgezonden, zouden ervoor zorgen dat 80 miljoen euro wordt uitgetrokken om de patronale bijdragen lineair te verlagen.

In verschillende paritaire comités bestaan vandaag collectieve arbeidsovereenkomsten die, bij de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, voorzien in een aanvullende vergoeding bovenop de opzeggingsvergoeding. De nieuwe wet bepaalt voortaan dat de betaling van een aanvullende vergoeding na en omwille van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever met ingang van 1 juli 2015 niet meer geoorloofd is, voor zover deze aanvullende vergoeding lager is dan het verschil tussen:

- de ontslagkost van de opzeggingstermijn of -vergoeding berekend volgens de bepalingen van de op 1 januari 2014 in werking getreden nieuwe wettelijke bepalingen; en
- de ontslagkost berekend volgens de wettelijke bepalingen die vóór 1 januari 2014 in voege waren.

Indien de aanvullende vergoeding evenwel hoger is dan dit verschil, blijft de toepassing van de sectorale bepalingen op dit punt wel geoorloofd voor het gedeelte dat het verschil overschrijdt.

Rodrigue CAPART en Géraldine MASSART  
Advocaten aan de Balie van Luik - Elegis

# Ven.B.-aangifte al vanaf aanslagjaar 2014 verplicht via Biztax

Belastingplichtigen die een aangifte in de vennootschapsbelasting moeten indienen, zijn al vanaf aanslagjaar 2014 verplicht om deze aangifte elektronisch in te dienen via Biztax. Deze verplichting geldt echter niet als de belastingplichtige of de persoon die gemachtigd is om deze aangifte namens hem in te dienen, niet over de nodige geïnformateerde middelen beschikken.

## Vervroegde elektronische indiening

De wet van 17 juni 2013 (art. 27 en art. 36, 3<sup>de</sup> lid) verplichtte de elektronische indiening van de Ven.B.-aangifte al vanaf het aanslagjaar 2015. Maar die indieningsdatum wordt nu bij KB met een jaar vervroegd (KB 7 februari 2014).

Een tweede KB van 7 februari 2014 voegt de modaliteiten voor de indiening van de (elektronische) aangifte Ven.B. toe aan het KB/WIB 1992 (nieuw art. 127/1 en 127/2 KB/WIB 1992).

## Ven.B.-aangifte via Biztax

Wie een aangifte in de vennootschapsbelasting moet indienen, moet daarvoor vanaf aanslagjaar 2014 de toepassing Biztax gebruiken, die de belastingadministratie ter beschikking stelt op de internetsite van de FOD Financiën.

Om toegang te krijgen tot Biztax heeft de belastingplichtige enkel een elektronische identiteitskaart of een digitaal certificaat klasse 3 (dat is erkend door een certificatieautoriteit) nodig.

De aangifte wordt ingediend, door ze digitaal te ondertekenen.

Een pdf-ontvangstbewijs met de digitale handtekening van de FOD Financiën wordt uitgereikt als bewijs dat de aangifte werd ingediend.

Na indiening kan de belastingplichtige of de persoon die gemachtigd is om de aangifte namens hem in te dienen, met zijn certificaat of elektronische identiteitskaart, de pdf-bestanden van het ontvangstbewijs, de aangifte en de bijlagen consulteren.

## Ven.B.-aangifte op papier

Als de belastingplichtige of de persoon die gemachtigd is om de Ven.B.-aangifte namens hem in te dienen, niet over de nodige geïnformateerde middelen beschikken, moeten zij jaarlijks een ondertekende schriftelijke verklaring indienen bij het bevoegde controlekantoor.

Nadat ze deze verklaring heeft ontvangen, zal het controlekantoor hen een aangifteformulier uitreiken.

## In werking

Beide KB's van 7 februari 2014 zijn van toepassing vanaf het aanslagjaar 2014 voor de belastingplichtigen die onderworpen zijn aan de vennootschapsbelasting.

Bron: Koninklijk besluit van 7 februari 2014 tot uitvoering van artikel 307bis, § 3, derde lid, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 betreffende de modaliteiten voor de elektronische indiening van de aangiften in de vennootschapsbelasting, de rechtspersonenbelasting, de belasting niet-inwoners/vennootschappen en de belasting niet-inwoners/rechtspersonen, BS 14 februari 2014.

Koninklijk besluit van 7 februari 2014 betreffende de vervroegde inwerkingtreding van de verplichte elektronische indiening van de aangiften in de vennootschapsbelasting, BS 14 februari 2014.

Noch deze publicatie, noch gedeelten van deze publicatie mogen worden gereproduceerd of opgeslagen in een retrievalstelsel, en evenmin worden overgedragen in welke vorm of op welke wijze ook, elektronisch, mechanisch of door middel van fotokopieën, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. De redactie staat in voor de betrouwbaarheid van de in haar uitgaven opgenomen info, waarvoor zij echter niet aansprakelijk kan worden gesteld. **Verantwoordelijke uitgever**: Jean-Marie CONTER, B.I.B.F. – Legrandlaan 45, 1050 Brussel, Tel. 02/626 03 80, Fax. 02/626 03 90 e-mail: info@bibf.be, URL: <http://www.bibf.be>. **Redactie**: Jean-Marie CONTER, Gaëtan HANOT, Geert LENAERTS, Xavier SCHRAEPEN, Chantal DEMOOR. **Adviesraad**: Professor P. MICHEL, Professor Emeritus, Universiteit Luik, Professor C. LEFEBVRE, Katholieke Universiteit Leuven. **Gerealiseerd in samenwerking met kluwer – [www.kluwer.be](http://www.kluwer.be)**