

INFO

Nr. 2/2023
FEBRUARI

Sociaal

- Laadpalen installeren, de belangrijkste kwesties toegelicht
- Nieuwe beschermingsmaatregelen tegen ontslag
- Het recht op deconnectie in de praktijk...
- Nieuwe antidiscriminatieregels
- Tijdskrediet: pas op voor de hervorming!

Fiscaal

- Vergroening van de mobiliteit - Aftrek van autokosten - Verduidelijkingen
- Fiscale behandeling van oldtimers
- Btw - Hoe het "garageregister" invullen en bijhouden?
- Btw-behandeling bij verkoop van tweedehandsvoertuigen
- Een Europees btw-nummer controleren

Juridisch

- Overname van een voertuig van een particulier: waarop moet je letten?

Technisch

- De slimme tacho, versie 2 (SMT2)

Economisch

- Inschrijvingen nieuwe personenauto's: 1/2023
- Inschrijvingen nieuwe bestelwagens, bedrijfsvoertuigen, trekkers: 1/2023
- Europese inschrijvingen: 12/2022
- Inschrijvingen nieuwe voertuigen: 1/2023
- Inschrijvingen van nieuwe motorrijwielen, drie- en vierwielers: 1/2023

Laadpalen installeren, de belangrijkste kwesties toegelicht

Als u een elektrische bedrijfswagen ter beschikking wilt stellen aan uw werknemers, stelt zich de essentiële vraag hoe ze die gaan opladen.

In de flash info van 31 oktober 2022 hebben we kort aandacht besteed aan de vraag wie de elektriciteit moet betalen. U kunt dit artikel raadplegen via deze [link](#). Misschien bent u geneigd een laadpaal te installeren bij uw werknemer, hoe zit dat dan? Wat zijn de juridische gevolgen? Wat als er gewerkt wordt met een oplaadkaart? Wat als ...

Meer weten?

In dit artikel leest u in welke gevallen de installatie van een laadpaal bij een werknemer u recht geeft op een verhoogde kostenafrek en in welke gevallen dit een VAA vertegenwoordigt voor uw werknemer.

De laatste hervormingen van de toepasselijke regelgeving duwen de werkgever richting de bevordering van een groenere mobiliteit.

In die context overweegt u mogelijk uw werknemers elektrische voertuigen ter beschikking te stellen. Blijft de vraag hoe ze die gaan opladen?

Wat zijn de juridische gevolgen van de installatie van een laadpaal bij uw werknemer? Zijn die vergelijkbaar met een oplaadkaart? We geven hier een gedetailleerde toelichting van de kwestie.

1. 3 dingen om op te letten voor u een laadpaal bij de werknemer thuis installeert.

a) De elektrische installatie

De elektrische aansluiting moet voldoen aan de voorwaarden van hoofdstuk 7.22 van boek 1 van het Algemeen Reglement op de Elektrische Installaties ([AREI](#)).

Zo is het bv. verboden een laadpaal door middel van een stopcontact op een vaste elektrische installatie aan te sluiten.

In Brussel zijn in een regeringsbesluit van 29 september 2022 veiligheidsvoorwaarden voor parkings vastgelegd.

Meer bepaald moeten de oplaadpunten in elke parking op een onbrandbaar of brandwerend oppervlak worden

geïnstalleerd, moet het opladen van de voertuigen gebeuren met behulp van hiervoor voorziene oplaadpunten, moeten de elektrische installaties over een voldoende groot vermogen beschikken voor het laden van de voertuigen, moeten ze gekeurd zijn door een erkend orgaan volgens het AREI en moeten de oplaadpunten kunnen worden uitgerust met een fysieke bescherming of moeten ze voldoende hoog worden geplaatst om potentiële beschadiging door een voertuig te vermijden, maar dienen ze bereikbaar te blijven voor personen met beperkte mobiliteit¹.

Er zijn specifieke regels voor overdekte parkings, overdekte parkings met een oppervlakte van meer dan 1.250 m² en/of met vloerniveaus die voor het grootste deel gelegen zijn onder het niveau van de weg die naar de parking leidt, alsmede voor parkings uitgerust met een autolift².

b) Bezit of huurt de werknemer zijn woning?

• Mede-eigendom

Sinds 1 januari 2019 laat artikel 3.82, §2 van het Burgerlijk Wetboek toe dat mede-eigenaars in of op de gemeenschappelijke delen kabels, leidingen en bijbehorende faciliteiten aanleggen, onderhouden of hernieuwen, op het vlak van energie, water of telecommunicatie.

¹ Art. 6 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 29 september 2022 tot vaststelling van de verhouding van de oplaadpunten voor parkings evenals

bepaalde bijkomende veiligheidsvoorwaarden die van toepassing zijn, B.S., 3 november 2022.

² Art. 7 tot en met 9 van voornoemd besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering.

Hoewel dit artikel een vrij ruim toepassingsgebied heeft, is het duidelijk dat de regering de aanleg van elektrische laadpalen beoogde.

Om tot een dergelijke installatie te kunnen overgaan, moet de mede-eigenaar ten minste twee maanden voor de aanvang van de werkzaamheden een aangetekende brief sturen naar alle andere mede-eigenaars (of, in voorkomend geval, de syndicus). Deze brief moet een beschrijving van de beoogde werkzaamheden en een motivering bevatten.

De andere mede-eigenaars hebben de mogelijkheid zich binnen twee maanden na ontvangst van de aangetekende brief tegen de geplande werkzaamheden te verzetten door, eveneens, te antwoorden per aangetekende brief.

- *Huurder*

Als de werknemer huurder van zijn woning is, mag hij zonder de toestemming van de eigenaar geen laadpaal installeren of laten installeren.

c) De verzekering

De verzekeringnemer is verplicht bij het sluiten van een verzekeringsovereenkomst³ of wanneer zich in de loop van de overeenkomst⁴ een belangrijke wijziging van het risico voordoet, alle omstandigheden nauwkeurig mee te delen die hij redelijkerwijs moet beschouwen als gegevens die van invloed kunnen zijn op de beoordeling van het risico door de verzekeraar.

Het is daarom raadzaam uw verzekeraar in te lichten wanneer een laadpaal op de werkplek wordt geïnstalleerd en uw werknemer uit te nodigen contact op te nemen met zijn of haar verzekering wanneer een laadpaal bij hem thuis wordt geïnstalleerd.

2. De werkgever zorgt voor de installatie van een laadpaal bij de werknemer thuis

a) Wat zijn de verschillende opties?

Als u een laadpaal bij een van uw werknemers thuis wilt laten installeren, moet u verschillende situaties onderscheiden:

- *De werkgever installeert een laadpaal bij de werknemer thuis en die laatste wordt er **de eigenaar van**. Er wordt **geen aparte meter** geplaatst en de werknemer draagt zelf de kosten van de elektriciteit.*

In dit eerste geval vormt de installatie een kostenpost voor de werkgever en geen investering.

De werkgever komt dus niet in aanmerking voor een investeringsaftrek⁵.

Om dezelfde reden vormen de kosten van de laadpaal en de installatie ervan een voordeel alle aard (VAA) voor de werknemer, beoordeeld op basis van de reële waarde⁶.

Voor meer informatie over dit onderwerp, raadpleeg dit [artikel](#).

- *De **werkgever** installeert een laadpaal bij de werknemer thuis, **maar blijft er zelf eigenaar van**. De werknemer draagt de **kosten van de elektriciteit**.*

Hier vormen de aankoop en de installatie van de laadpaal wel een investering voor de werkgever. Het gebruik ervan wordt echter overgedragen aan een derde. Door deze overdracht is niet voldaan aan de voorwaarden van artikel 75, 3° van het WIB⁷.

De minister van Financiën liet al verstaan dat in dit soort gevallen 'de laadpaal niet [...] in aanmerking komt voor de investeringsaftrek'⁸.

De kosten van aanschaf, installatie en onderhoud van de laadpaal leiden echter niet tot een extra VAA voor de werknemer⁹.

Hetzelfde geldt voor de vergoeding van de elektriciteit voor het opladen van de auto, als de vergoeding is voorzien in de *car policy*¹⁰ en het elektriciteitsverbruik nauwkeurig kan

³ Art. 58 van de wet van 4 april 2014 betreffende de verzekeringen, B.S. 30 april 2014.

⁴ Art. 81 van voornoemde wet van 4 april 2014.

⁵ Masset, E., «Bornes de recharge et déduction pour investissement», Sem. Fisc., 2022/40, n° 542

⁶ Art. 36, §1^{er} WIB.

⁷ Dit artikel vereist dat het gebruiksrecht wordt overgedragen uit hoofde van een overeenkomst voor

huur, erfpacht, recht van opstal of soortgelijke zakelijke rechten.

⁸ Masset, E., «Bornes de recharge et déduction pour investissement», Sem. Fisc., 2022/40, n° 542

⁹ Picavet, J., « Que comprend l'avantage de toute nature pour la mise à disposition d'un véhicule électrique ? », B.J.S., 2019/629, p. 13.

¹⁰ V.A., Kamer, 2020-2021, nr. 55-060 geciteerd in *Fiscologue*, 2021, 1716, 5.

worden bepaald¹¹ (de vergoeding moet dus betrekking hebben op de werkelijke kost)¹².

Als u hier meer over wilt weten, raadpleeg dit [artikel](#).

Het VAA voor de terbeschikkingstelling van een bedrijfswagen wordt immers forfaitair berekend overeenkomstig artikel 36, § 2, van het WIB en omvat zowel de terbeschikkingstelling van het voertuig als de brandstofkosten. Volgens de Dienst Voorafgaande Beslissingen (DVB) geldt dit ook wanneer de auto elektrisch is¹³.

Merk echter op dat het ontbreken van een extra VAA alleen van toepassing is als het mogelijk is de kosten van de verbruikte elektriciteit nauwkeurig te bepalen¹⁴ (om de werkelijke kost te bepalen).

Als u dus voor de gebruikte elektriciteit wilt betalen zonder een VAA voor uw werknemer te genereren, kunnen wij u alleen adviseren een aparte meter te installeren die zowel het elektriciteitsverbruik als de kost ervan met een *smart cable* meet. Een meter die alleen het elektriciteitsverbruik maar niet de kost van dat verbruik meet, volstaat niet.

Om het probleem van het bepalen van de kost van de verbruikte elektriciteit te vermijden, zou u kunnen neigen naar een forfaitaire vergoeding voor uw werknemers.

De belastingdienst, die vreest dat werkgevers hun werknemers zo zullen overcompenseren, ziet dat echter anders en eist een geïndividualiseerde terugbetaling.

Het risico bestaat dus dat bij een forfaitaire vergoeding het deel dat het werkelijke verbruik overschrijdt, wordt belast, omdat het dan niet langer een terugbetaling is maar een terbeschikkingstelling.

Als u de laadkosten forfaitair wilt vergoeden, adviseren wij u daarom een *ruling* aan te vragen¹⁵.

Een *ruling* (of voorafgaande beslissing) is een beslissing waarmee de FOD Financiën bepaalt hoe de belastingwetgeving zal worden toegepast op een specifieke situatie of transactie die nog geen effect heeft geressorteerd op fiscaal vlak. Dergelijke *ruling* biedt de

aanvrager rechtszekerheid omdat ze bindend is voor alle financiële diensten van de FOD Financiën, en alle financiële diensten van de FOD ze moeten naleven.

- ***De werkgever installeert een oplaadpunt bij de werknemer thuis, blijft er eigenaar van en de elektriciteitskost wordt via een aparte meter betaald.***

In dit laatste geval wordt alleen het elektriciteitsverbruik van het oplaadpunt door de werkgever aan zijn werknemer aangeboden.

De investeringsaftrek is dus mogelijk. Net als in het vorige geval leidt dit niet tot een extra VAA voor de werknemer.

b) Wat gebeurt er als de werknemer het bedrijf verlaat of verhuist?

Volgens sommige beslissingen van de DVB ontstaat er voor een werknemer geen extra VAA als gevolg van de eigendomsoverdracht van de bij de werknemer geïnstalleerde laadpaal na de afschrijvingsperiode.

Aangenomen wordt dat de reële waarde voor de werknemer om verschillende redenen verwaarloosbaar is¹⁶. Als de werknemer een elektrische bedrijfswagen houdt, zal hij de laadpaal blijven gebruiken.

Als hij een ander type voertuig kiest en de laadpaal blijft bestaan, heeft het alleen zin als hij of een familielid nog een eigen elektrische auto heeft.

Bovendien ondergaan laadpalen aanzienlijke technologische veranderingen en kunnen zij na de afschrijvingsperiode¹⁷ verouderd blijken.

Echter, terwijl de DVB van mening is dat een laadpaal die na de afschrijvingsperiode bij de werknemer thuis blijft, voor hem geen VAA vormt, is de RSZ het daar helaas niet mee eens!

De waarde van dit voordeel (de reële restwaarde aangezien de laadpaal dan een tweedehandse laadpaal is) zal nog moeten worden bepaald, wat voor een nieuw product als laadpalen allesbehalve vanzelfsprekend is¹⁸.

Gezien de grote onduidelijkheid rond deze kwesties wordt werkgevers aangeraden schriftelijk vast te leggen wat er met de bij de werknemer geïnstalleerde laadpaal zal gebeuren.

¹¹ Picavet, J., « Que comprend l'avantage de toute nature pour la mise à disposition d'un véhicule électrique ? », *B.J.S.*, 2019/629, p. 13.

¹² Tips & Advies 23 november 2022, 'Werknemer 'tankt' thuis elektriciteit: mag u dat betalen?'

¹³ Beslissing nr. 2018.0614, van 2 oktober 2018, beslissing nr. 2016.174, van 24 mei 2016

¹⁴ Parl. vr. nr. 55024138C, 16.02.2022

¹⁵ Tips & Advies 23 november 2022, 'Werknemer 'tankt' thuis elektriciteit: mag u dat betalen?'

¹⁶ Voorafgaande beslissing nr. 2019.0816 van 8 oktober 2019.

¹⁷ <https://www.tijd.be/dossiers/autosalon/wordt-een-bedrijfsaadpaal-bij-u-thuis-belast/10198175.html> (geraadpleegd op 19 januari 2023).

¹⁸ C. Van Braeckel en E. Bastiaens, *Vergoeding van kosten bij elektrische (bedrijfs)wagens: standpunt van de RSZ en fiscus*.

Daartoe moet in de *car policy* worden aangegeven of de laadpaal eigendom blijft van de werknemer (al dan niet gratis) nadat hij/zij het bedrijf heeft verlaten; of dat die moet worden verwijderd en/of opnieuw geïnstalleerd in geval van verhuizing (al dan niet op kosten van de werknemer),

...

3. De werknemer laat zelf thuis een laadpaal installeren

a) Belastingvermindering

Als de werknemer zelf een laadpaal aanschaft, zal hij een belastingvermindering op deze investering kunnen genieten van 30% in 2023 en 15% van 1 januari 2024 tot 31 augustus 2024 op een bedrag dat beperkt is tot 1.750 euro (of 8.000 euro per laadpaal in twee richtingen¹⁹) per oplaadpunt en per belastingplichtige²⁰.

Opgelet! Om van deze belastingvermindering te kunnen genieten, moet het een slimme laadpaal zijn. Dit betekent dat hij de oplaadtijd en het vermogen moet kunnen regelen en alleen groene stroom mag gebruiken²¹. Als u hierover meer wilt weten, raadpleeg onze brochure '*Uw elektrisch voertuig thuis opladen*' beschikbaar via [deze link](#).

Als de werknemer de laadpaal niet koopt, maar enkel de installatiekosten draagt (zoals de bekabeling), krijgt hij geen belastingvermindering.

Merk ten slotte op dat in het geval van een gespreide betaling over twee belastbare tijdvakken, de belastingvermindering slechts geldt voor een enkele betaling.

Als er in 2023 en 2024 betalingen worden verricht en u voor de eerste betaling aanspraak hebt gemaakt op de belastingvermindering, wordt voor de tweede betaling geen vermindering meer verleend²².

b) Tussenkost van de werkgever in de elektriciteitskosten

Als de werknemer de laadpaal zelf heeft geïnstalleerd en de werkgever diens elektriciteitskosten wil vergoeden, moeten drie situaties worden onderscheiden:

- *De werknemer gebruikt zijn voertuig voor beroepsverplaatsingen.*

De tussenkost van de werkgever is een vergoeding van kosten eigen aan de werkgever. De werknemer wordt er dus niet op belast.

- *De werknemer gebruikt zijn voertuig om zich van thuis naar het werk te verplaatsen en omgekeerd.*

De vergoeding door de werkgever vormt een VAA voor de werknemer. Dit VAA wordt voor € 430 vrijgesteld voor het belastingjaar 2023, dus voor het inkomen van 2022²³.

- *De werknemer gebruikt zijn voertuig voor privéverplaatsingen.*

De tussenkost van de werkgever vormt een VAA voor de werknemer waarop die laatste integraal wordt belast.

4. Op de werkplek wordt een laadpaal geïnstalleerd

a) Een verplichting?

Er is momenteel geen verplichting laadpalen te plaatsen op bestaande bedrijfsparkings.

De regels zullen in de toekomst echter veranderen, al naargelang het gewest waar de parking zich bevindt.

- In Vlaanderen

Sinds 11 maart 2021 moeten parkings (in niet-residentiële gebouwen of parkeergebouwen) met ten minste 11 parkeerplaatsen bij de aanvraag van een milieuvergunning voor nieuwbouw of ingrijpende renovatie, ten minste twee oplaadpunten voorzien, alsmede de aansluitinfrastructuur voor ten minste een op vier parkeerplaatsen (om de latere installatie van oplaadpunten mogelijk te maken)²⁴.

In 2025 wordt deze verplichting uitgebreid naar bestaande parkings met meer dan 20 plaatsen²⁵.

¹⁹ Dit betekent dat de elektriciteit in twee richtingen kan worden opgeladen, nl. van de laadpaal naar het elektrische voertuig en van het elektrische voertuig naar de laadpaal voor ander gebruik.

²⁰ Art. 145⁵⁰ WIB.

²¹ N. WELLEMANS, « Rémunérations alternatives : tour d'horizon des nouveautés 2022 », *B.J.S.*, 2022/696, p. 8.

²² C. BUYSSE, « Installation de bornes de recharge : les règles du jeu ont changé », *Fiscologue*, 2023, p. 2

²³ Art. 38, §1, al. 1, 9° WIB.

²⁴ Art. 9/1.1.1. van het besluit van de Vlaamse Regering van 19 november 2010 houdende algemene bepalingen over het energiebeleid, *B.S.*, 8 december 2010.

²⁵ Art. 9/1.1.2. van voornoemd besluit van de Vlaamse Regering

- In Wallonië

Wallonië volgt hetzelfde tijdschema als Vlaanderen. Sinds 11 maart 2021 moeten parkings in niet-residentiële gebouwen met ten minste 11 parkeerplaatsen bij de aanvraag van een milieuvergunning voor nieuwbouw of ingrijpende renovatie, ten minste een oplaadpunt voorzien, alsmede de aansluitinfrastructuur voor ten minste een op vijf parkeerplaatsen (om de latere installatie van oplaadpunten mogelijk te maken)²⁶.

In 2025 wordt deze verplichting uitgebreid naar bestaande parkings met meer dan 20 plaatsen.

- In Brussel

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werden progressieve ratio's voor oplaadpunten bepaald. Deze ratio's vertegenwoordigen een minimumpercentage oplaadpunten ten opzichte van het aantal parkeerplaatsen dat op grond van de milieuvergunning is toegestaan. Elke parking moet worden uitgerust met een aantal oplaadpunten naargelang van het type gebouw (parking voor een of meerdere kantoren, parking voor woningen en parking voor openbaar gebruik (alle andere parkeerplaatsen, om het anders te zeggen) en dat aantal wordt geleidelijk verhoogd, elke vijf jaar²⁷.

Op 1 januari 2025 geldt de volgende ratio voor oplaadpunten:

- 10% met minstens 2 oplaadpunten voor parkings die een of meerdere kantoren bedienen (20% tegen 1 januari 2030 en 30% tegen 1 januari 2035);
- 5% met minstens 2 oplaadpunten voor openbare parkings (10% tegen 1 januari 2030 en 20% tegen 1 januari 2035)²⁸

(voor de berekening van deze ratio's telt een oplaadpunt met een vermogen van 50 kW of meer voor 5 oplaadpunten en een oplaadpunt met een vermogen van 150 kW of meer voor 10 oplaadpunten).

De Brusselse regelgeving bepaalt echter dat nieuwe parkings die geen parkings voor woningen zijn, onmiddellijk moeten voldoen aan de criteria die op 1 januari 2035 gelden, dus een verhouding van 30% voor parkings voor kantoren en 20% voor parkings voor openbaar gebruik.²⁹

²⁶ Art. 13/1, §1 van het decreet van 28 november 2013 betreffende de energieprestatie van gebouwen, *B.S.*, 27 december 2013.

²⁷ Art. 3, §1, al. 1 van voornoemd besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering.

- b) Een laadpaal op de werkplek

Als u laadpalen op de werkplek laat plaatsen, kunt u profiteren van een aftrek vermeerderd met de plaatsingskosten.

Meer weten? Raadpleeg [dit artikel](#).

Vanuit het oogpunt van de werknemers vallen er twee situaties te onderscheiden :

- De werknemer laat zijn bedrijfswagen opladen

In dat geval genereert het voordeel van de laadpaal geen extra VAA voor de werknemer. Het VAA voor de terbeschikkingstelling van een bedrijfswagen wordt immers forfaitair berekend overeenkomstig artikel 36, lid 2, van het WIB en omvat zowel de terbeschikkingstelling van het voertuig als de brandstofkosten, zoals hierboven aangegeven. Dat geldt eveneens als het voertuig elektrisch is.

- De werknemer laat zijn privéwagen opladen

Als u toestaat dat uw werknemers hun **privévoertuigen** opladen aan laadpalen op het bedrijfsterrein door middel van kaarten, badges of andere voorzieningen waarmee de elektriciteitskosten kunnen worden geïndividualiseerd, is de belastingdienst van mening dat dit voor hen een VAA oplevert dat overeenkomt met het verschil tussen het bedrag dat zij in normale omstandigheden zouden moeten betalen en het bedrag dat zij daadwerkelijk hebben betaald.

5. De toekenning van een elektrische tankkaart

- a) Vanuit fiscaal oogpunt

Eerder dan laadpalen te installeren, zou u de werknemer een kaart kunnen geven waarmee hij zijn bedrijfswagen kan opladen bij openbare laadstations.

In een dergelijk geval genereert de terbeschikkingstelling van de oplaadkaart geen extra VAA voor de werknemer, aangezien, zoals gezegd, het VAA voor de terbeschikkingstelling van een bedrijfswagen zowel de terbeschikkingstelling van het voertuig als de

²⁸ Art. 3, §1, al. 1, 1° en 3° van voornoemd besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering.

²⁹ Art. 3 §2 van voornoemd besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering.

brandstofkosten dekt. De DVB is van mening dat dezelfde regel geldt voor elektrische auto's³⁰.

We raden u echter af openbare laadpalen te gebruiken, omdat de kosten voor het opladen veel hoger zijn dan bij uw werknemer of bij laadpalen die u zelf installeert.

b) Vanuit sociaalrechtelijk oogpunt

Als u uw werknemers een bedrijfswagen met tankkaart hebt toegekend, kunt u verplicht zijn hen een elektrische laadkaart te geven wanneer zij overstappen van een thermische bedrijfswagen naar een elektrische bedrijfswagen.

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen twee gevallen:

- *De werknemer gebruikt zijn voertuig enkel voor beroepsverplaatsingen.*

In dat geval bent u niet verplicht een oplaadkaart te verstrekken. De tussenkomst van de werkgever is slechts een kostenvergoeding. U kunt hem een kaart geven of aanbieden zijn kosten te vergoeden op basis van een ticket.

- *De werknemer gebruikt zijn voertuig om zich van thuis naar het werk te verplaatsen en omgekeerd.*

De toekenning van een bedrijfswagen en een tankkaart vormt in het sociaal recht een in geld waardeerbaar voordeel ten laste van de werkgever waarop de werknemer gelet op zijn aanwerving recht heeft.

De toekenning van een auto en een tankkaart vormt dus een bezoldiging voor de werknemer. Behoudens een akkoord met deze laatste, moet de werkgever het overeengekomen loon 'betalen', met inbegrip van de in geld waardeerbare voordelen.

Als u besluit over te schakelen van een thermische wagen met tankkaart naar een elektrische wagen, moet u uw werknemer een oplaadkaart of een laadpaal ter beschikking stellen om een eenzijdige vermindering van zijn loon te vermijden.

Zo niet, kan dit worden beschouwd als contractbreuk en, erger nog, als een overtreding van het sociaal strafrecht (niet-betaling van loon).

Besluit

Zoals u merkt vormen laadpalen een netelige kwestie.

De technologische ontwikkelingen volgen elkaar op en de wetgeving verandert zeer snel. Daarom is het van belang bijzonder voorzichtig te zijn en de ontwikkelingen op dit gebied nauwlettend op te volgen.

Gezien de huidige stand van de wetgeving en het gebrek aan duidelijkheid, adviseren we u bij het opstellen van uw *car policy* heel nauwgezet te werk te gaan. Er moet een duidelijk en expliciet antwoord worden gegeven op vragen die kunnen rijzen en er mag niet geaarzeld worden een *ruling* te vragen om de rechtszekerheid te waarborgen.

³⁰ Beslissing nr. 2018.0614, van 2 oktober 2018, beslissing nr. 2016.174, van 24 mei 2016

Nieuwe beschermingsmaatregelen tegen ontslag

De omzetting in Belgisch recht van twee Europese richtlijnen¹ heeft de beschermingsmaatregelen inzake ontslag gewijzigd. Oude beschermingsmaatregelen tegen ontslag zijn veranderd en nieuwe zijn ingevoerd.

Bent u helaas genoodzaakt een werknemer te ontslaan of zijn/haar arbeidsovereenkomst niet te verlengen? Wees u er dan bewust van dat uw werknemer deze beschermingsmaatregelen kan invoeren. Voor de duidelijkheid overlopen we ze allemaal in dit artikel.

Een werknemer ontslaan is nooit een eenvoudige beslissing. Er spelen tal van factoren. In crisistijden zoals deze zijn het vaak economische moeilijkheden die tot dergelijke beslissingen leiden.

De werknemer zal de zaken die zijn/haar werkgever aanvoert om zijn/haar ontslag te motiveren, vaak in twijfel trekken. Als de werknemer zich in een specifieke situatie bevindt (bv. de terugkeer uit een moederschaps- of geboorteverlof), kan hij/zij geneigd zijn te denken dat de reden voor het ontslag in de uitoefening van zijn/haar rechten ligt en kan hij/zij een schadevergoeding eisen die tot 6 maanden loon kan belopen!

Om misverstanden en eventuele juridische procedures te vermijden, is het belangrijk dat u op de hoogte bent van alle bestaande beschermingsmaatregelen tegen ontslag en dat u erover waakt dat u een werknemer nooit ontslaat omwille van de uitoefening van een recht.

De wetgeving daaromtrent is sinds enkele maanden gewijzigd. Sommige beschermingsmaatregelen zijn uitgebreid en andere zijn er bijgekomen:

1. Uitgebreide beschermingsmaatregelen

a. Moederschapsverlof

- Ter herinnering

Zoals u weet duurt het moederschapsverlof in principe 15 weken. Een zwangere werkneemster

moet verplicht een week prenataal verlof of zwangerschapsverlof nemen (7 dagen onmiddellijk voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum) en ten minste 9 weken postnataal verlof of bevallingsrust. Ze mag vrij kiezen of ze de resterende 5 weken verlof voor of na de geboorte opneemt.

Vanaf het ogenblik dat de werkgever wordt ingelicht over de zwangerschap (hetzij door de werkneemster zelf, hetzij door een ander personeelslid of via externe indicatoren) en tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode, mag hij/zij geen enkele handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband, **tenzij om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand** als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling². Het betreft hier dus geen absoluut ontslagverbod. De arbeidsovereenkomst van een werkneemster die zwanger is of net is bevallen, kan bv. wel worden beëindigd om economische redenen.

De bewijslast voor deze redenen ligt bij de werkgever. De rechtbanken zijn in dat opzicht zeer veeleisend. Er mag geen enkele twijfel over bestaan.

Als de werkneemster daarom vraagt, is de werkgever verplicht ze haar schriftelijk te bezorgen³.

Als de redenen niet meegedeeld worden of als deze redenen verband houden met de zwangerschap, moet de werkgever een bijzondere forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan **zes maanden brutoloon**⁴.

¹ Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verlopen, *OJ*, L. 188 van 12 juli 2019 en Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, *OJ*, L. 186 van 11 juli 2019.

² Art. 40, al. 1 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, *B.S.*, 30 maart 1971.

³ Art. 40, al. 2 van voornoemde wet van 16 maart 1971.

⁴ Art. 40, al. 3 van voornoemde wet van 16 maart 1971.

- Nieuwigheden

Sinds 10 november 2022 wordt ook een ontslag na afloop van de periode van bescherming **waarvoor tijdens de periode van bescherming enige voorbereiding werd getroffen**, gelijkgesteld met een ontslag tijdens de periode van bescherming (die voorbereiding is bv. het feit dat de beslissing om te ontslaan al werd genomen)⁵.

Als de werkgever tijdens de beschermingsperiode een werkaanbieding publiceert om de werknemer met moederschapsrust definitief te vervangen, wordt dat ook beschouwd als een handeling ter voorbereiding van het ontslag.

De hervorming bracht ook nog een andere nieuwheid met zich mee. Wanneer van een werknemer van wie de werkgever op de hoogte is gebracht van de zwangerschap of bevalling, de arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid of de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur niet wordt verlengd, **wordt die niet-verlenging geacht verband te houden met de zwangerschap of de bevalling**.

De werkgever moet dus bewijzen dat deze niet-verlenging geen verband houdt met de zwangerschap of bevalling.

Als dat niet het geval is of de opgegeven redenen niet correct zijn, is de werkgever een forfaitaire vergoeding verschuldigd die gelijk is aan **drie maanden** brutoloon⁶.

Vergeet niet dat deze bescherming ook geldt als het kind levenloos ter wereld komt, op voorwaarde dat de zwangerschap minstens 180 dagen heeft geduurd vanaf de datum van de conceptie (zwangerschap van 6 maanden).

In het licht van deze wijzigingen adviseren we u nog waakzamer te zijn bij het ontslaan of niet verlengen van de arbeidsovereenkomst van een zwangere vrouw en extra aandachtig te zijn bij het opstellen van de redenen die u daartoe inroept.

b. Omgezet moederschapsverlof

⁵ Art. 40, al. 4 van voornoemde wet van 16 maart 1971.

⁶ Art. 40bis, §1 van voornoemde wet van 16 maart 1971.

⁷ Art. 39, al. 7 van voornoemde wet van 16 maart 1971.

⁸ Art. 40, al. 8 van voornoemde wet van 16 maart 1971.

⁹ Art. 40, al. 3 van voornoemde wet van 16 maart 1971.

- Ter herinnering

Als de moeder overlijdt of in het ziekenhuis wordt opgenomen, kan de vader of de co-ouder van het kind een deel van haar moederschapsrust omzetten. Voor meer informatie over de voorwaarden voor deze omzetting kunt u de [website van het RIZIV](#) raadplegen.

De werkgever mag geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband vanaf het moment dat hij/zij op de hoogte is gesteld van de omzetting van het moederschapsverlof tot het verstrijken van een periode van een maand na het einde van het verlof. Ook hier kan de werkgever overgaan tot een ontslag om **redenen die vreemd zijn** aan dit verlof⁷.

De bewijslast voor deze redenen ligt bij de werkgever⁸.

Als dat niet gebeurt of de opgegeven redenen niet correct zijn, is de werkgever een forfaitaire vergoeding verschuldigd die gelijk is aan **zes maanden**⁹ brutoloon.

- Nieuwigheden

Hier zijn dezelfde wijzigingen (met inbegrip van de regels inzake gelijkstelling) van toepassing als voor het moederschapsverlof¹⁰.

c. Geboorteverlof (vroeger vaderschapsverlof)

- Ter herinnering

Voor geboorten vanaf 1 januari 2023 heeft de werknemer het recht van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende **twintig dagen**, door hem te kiezen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling¹¹.

Dit recht geldt ook voor een werknemer die op het moment van de geboorte:

¹⁰ Art. 39, al. 11 en 40bis, §2 van voornoemde wet van 16 maart 1971.

¹¹ Art. 30, §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, B.S., 22 augustus 1978.

- wettelijk samenwoont met de persoon ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft;
- gedurende een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met de persoon ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft.

Voor meer informatie over dit onderwerp kunt u dit [Infobulletin](#) (punt 8) raadplegen.

De werkgever kan geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband van een werknemer die gebruik heeft gemaakt van zijn recht op geboorteverlof gedurende een periode die begint op het tijdstip van de kennisgeving aan de werkgever en eindigt uiterlijk op de eerste dag van het geboorteverlof, **tenzij** om **redenen die vreemd zijn** aan het opnemen van dit verlof¹².

- Nieuwigheden

Sinds 10 november 2022 is deze bescherming nog uitgebreid. Zo eindigt de bescherming, in plaats van de drie maanden daarvoor, nu na **vijf maanden** te rekenen vanaf de dag van de geboorte.

De bewijslast voor de redenen vreemd aan het opnemen van het verlof, ligt nog altijd bij de werkgever.

Nieuw is ook dat de werknemer de werkgever kan vragen de redenen voor zijn/haar ontslag schriftelijk mee te delen.¹³

Als de werkgever daar niet op antwoordt of voornoemde redenen niet correct zijn, is de werkgever een forfaitaire vergoeding verschuldigd die gelijk is aan **zes maanden** brutoloon (tegenover drie maanden voordien)¹⁴.

Sinds 10 november 2022 worden ontslagen die plaatsvinden na de beschermingsperiode, maar waarvoor in die periode al voorbereidende

maatregelen getroffen werden, ook beschouwd als ontslagen tijdens de hiervoor uiteengezette beschermingsperiode¹⁵.

De hervorming bepaalt ook dat als de arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid of de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van een werknemer die zijn/haar werkgever in kennis stelt van de geboorte van een kind waarvoor hij/zij recht heeft op een dergelijk verlof, niet wordt verlengd, deze niet-verlenging geacht wordt verband te houden met de geboorte van het kind¹⁶.

De werkgever moet dus bewijzen dat deze niet-verlenging geen verband houdt met de geboorte van het kind. Als hij/zij dat bewijs niet levert, is de werkgever een forfaitaire schadevergoeding verschuldigd die gelijk is aan **drie maanden**¹⁷ brutoloon.

Zoals u zelf kunt vaststellen, hebben de wijzigingen in het kader van het geboorteverlof tot doel de beschermingsmaatregelen die erbij horen, af te stemmen op die van het moederschapsverlof.

Bijgevolg blijven onze eerdere opmerkingen ook hier gelden.

d. Adoptieverlof

- Ter herinnering

Een werknemer die in het kader van een adoptie een minderjarig kind in zijn/haar gezin onthaalt, heeft recht op adoptieverlof voor een ononderbroken periode van maximaal 6 weken per ouder om hem/haar in staat te stellen voor dat kind te zorgen. Dit verlof wordt bovendien verlengd met 3 weken, te verdelen over de adoptieouders, voor aanvragen die ten vroegste vanaf 1 januari 2023 worden ingediend en voor verlof dat ten vroegste een aanvang neemt op die datum¹⁸. Dit bijkomend verlof wordt vanaf 1 januari 2025 opgetrokken tot 4 weken en vanaf 1 januari 2027 tot 5 weken.

Voor meer informatie kunt u terecht op [de website van de FOD WASO](#).

¹² Art. 30, §4, al. 1 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

¹³ Art. 30, §4, al. 2 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

¹⁴ Art. 30, §4, al. 3 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

¹⁵ Art. 30, §4, al. 5 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

¹⁶ Art. 30, §5, al. 1 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

¹⁷ Art. 30, §5, al. 2 en 3 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

¹⁸ Art. 30ter, §1 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

De werkgever kan geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband van een werknemer die gebruik heeft gemaakt van zijn/haar recht op adoptieverlof gedurende een periode die twee maanden voor de aanvang van dit verlof begint en eindigt een maand na afloop ervan, **tenzij om redenen die vreemd zijn** aan het opnemen van dit verlof¹⁹.

De bewijslast voor deze redenen ligt bij de werkgever²⁰.

- Nieuwigheden

Als gevolg van de hervorming zal een werkgever die een werknemer heeft ontslagen omwille van het opnemen van adoptieverlof, een forfaitaire vergoeding moeten betalen die gelijk is aan **zes maanden** brutoloon (voorheen drie maanden)²¹.

Wanneer de arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid of de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van een werknemer die zijn/haar werkgever in kennis stelt van het opnemen van het adoptieverlof, niet wordt verlengd, wordt deze niet-verlenging **geacht** verband te houden met het opnemen van dit adoptieverlof²².

De werkgever moet dus bewijzen dat deze niet-verlenging geen verband houdt met het opnemen van het adoptieverlof. Doet hij/zij dat niet, is de werkgever een forfaitaire schadevergoeding verschuldigd die gelijk is aan **drie maanden**²³ brutoloon.

We wijzen erop dat er in het geval van adoptieverlof geen enkele regel is die voorziet in een gelijkstelling met een ontslag tijdens de beschermingsperiode als er tijdens die periode al voorbereidende maatregelen worden getroffen. Deze weglating is op zijn minst verrassend te noemen en valt vanuit juridisch oogpunt zeer moeilijk te rechtvaardigen. Het zou hier om discriminatie kunnen gaan. We zijn derhalve van mening dat, hoewel de wetgeving er niet expliciet in voorziet, voorbereidende maatregelen voor een ontslag tijdens de periode van bescherming van het adoptieverlof als een schending van die bescherming

kunnen worden beschouwd. De publicatie van een werkaanbieding om een werknemer met adoptieverlof te vervangen, kan er immers op wijzen dat het ontslag omwille van dit verlof plaatsvindt.

2. De nieuwe beschermingsmaatregelen tegen ontslag

a. Zorgverlof

Sinds 10 november 2022 heeft de werknemer het recht per kalenderjaar maximaal **vijf dagen**, al dan niet opeenvolgend, afwezig te zijn van het werk met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een welbepaald familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. Dit verlof is gekaderd binnen het verlof wegens dwingende redenen²⁴. Voor meer informatie over de voorwaarden voor de uitoefening van dit recht, kunt u de desbetreffende fiche raadplegen door op deze link te klikken: [website van de FOD WASO](#).

Werknemers die gebruikmaken van hun recht op zorgverlof, zijn voortaan beschermd tegen ontslag. De werkgever kan geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband van een werknemer die gebruik heeft gemaakt van zijn recht op zorgverlof gedurende een periode die begint op **het tijdstip van de kennisgeving** aan de werkgever en ten laatste op de dag waarop dit verlof wordt opgenomen en **een maand na dit verlof** eindigt, **tenzij om redenen die vreemd zijn** aan het opnemen van dit verlof²⁵.

De bewijslast voor deze redenen ligt bij de werkgever. Als de werknemer daarom vraagt, is de werkgever verplicht ze hem/haar schriftelijk te bezorgen²⁶.

Als hij/zij daaraan geen gehoor geeft of de ontslagredenen verband houden met het zorgverlof, is de werkgever een forfaitaire vergoeding verschuldigd die gelijk is aan **zes maanden**²⁷ brutoloon.

¹⁹ Art. 30ter, §4 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

²⁰ Art. 30ter, §4, al. 2 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

²¹ Art. 30ter, §4, al. 3 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

²² Art. 30ter, §5, al. 1 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

²³ Art. 30ter, §5, al. 2 en 3 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

²⁴ Art. 30bis, §2 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

²⁵ Art. 30bis, §2, al. 7 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

²⁶ Art. 30bis, §2, al. 8 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

²⁷ Art. 30bis, §2, al. 9 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

Ontslagen die plaatsvinden na de beschermingsperiode, maar waarvoor in die periode al voorbereidende maatregelen getroffen werden, worden ook beschouwd als ontslagen tijdens de beschermingsperiode²⁸.

We wijzen er evenwel op dat er in dit geval geen regel bestaat voor het niet-verlengen van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.

b. Onderbreking van de beroepsloopbaan (schorsing/vermindering van de arbeidsprestaties)

Sinds de hervorming is een nieuwe ontslagbescherming ingevoerd voor werknemers die een loopbaanonderbreking, een schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties benut hebben. Deze bescherming heeft geen betrekking op het ontslag van werknemers met tijdskrediet die vallen onder cao nr. 103²⁹, die in een soortgelijke bescherming voorziet.

Wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst of de arbeidsprestaties worden verminderd, mag de werkgever geen enkele handeling verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband vanaf de dag van het akkoord of de dag van de aanvraag tot drie maanden na het einde van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties, **tenzij om redenen die vreemd zijn aan** deze schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties³⁰.

Als de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties geen aanvang heeft genomen (bv. bij een weigering), eindigt deze ontslagbescherming een maand na de aangevraagde begindatum.

Op verzoek van de werknemer moet de werkgever de redenen voor het ontslag opgeven en dus bewijzen dat ze geen verband houden met de loopbaanonderbreking.

Als een antwoord uitblijft of de redenen niet wettelijk zijn (of verband houden met de loopbaanonderbreking) is de werkgever hem/haar een forfaitaire vergoeding verschuldigd die gelijk is aan het brutoloon voor **zes maanden**³¹.

Ontslagen die plaatsvinden na de beschermingsperiode, maar waarvoor in die periode al voorbereidende maatregelen getroffen werden, worden ook beschouwd als ontslagen tijdens de beschermingsperiode³².

Anderzijds is er geen bescherming in geval van niet-verlenging van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.

c. Vierdagenweek

De werknemers kunnen hun werkgever sinds 20 november 2022 vragen hun voltijdse werkweek op te splitsen in vier in plaats van vijf dagen. Voor meer informatie over dit onderwerp kunt u dit [Infobulletin](#) (punt 3b) raadplegen.

Als een werknemer een verzoek heeft ingediend om zijn/haar arbeidsduur te presteren op 4 dagen, is hij/zij beschermd tegen ontslag. De werkgever kan geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband van een werknemer die een dergelijk verzoek heeft ingediend, **behalve om redenen die vreemd zijn** aan het verzoek³³.

Er bestaat dus een ontslagbescherming, maar meer zegt de wet er niet over.

Ze preciseert bv. niet de duur van deze bescherming, hoewel aangenomen kan worden dat deze overeenstemt met de overeengekomen duur van de vierdagenwerkweek. Als uw werknemer deze regeling dus voor drie maanden aanvraagt, duurt de bescherming ook drie maanden.

De wet geeft ook geen verdere details over eventuele sancties.

²⁸ Art. 30bis, §2, al. 10 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

²⁹ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

³⁰ Art. 101, §1 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, B.S., 24 januari 1985.

³¹ Art. 101, §2 van voornoemde herstelwet van 22 januari 1985.

³² Art. 101, §3 van voornoemde herstelwet van 22 januari 1985.

³³ Art. 20bis/1, §2 van voornoemde wet van 16 maart 1971.

Tot de verdere modaliteiten van deze bescherming zijn opgehelderd, raden we u aan voorzichtig te zijn bij het ontslaan van een werknemer die een aanvraag voor een vierdagenwerkweek heeft ingediend.

d. Wisselend weekregime

Sinds 20 november 2022 kunnen werkgevers de beslissing nemen om binnen hun ondernemingen een wisselend weekregime in te voeren, mits ze hun arbeidsreglement aanpassen. Het staat de werknemers vrij al of niet in dit weekregime te stappen. Voor meer informatie over dit onderwerp kunt u dit [Infobulletin](#) (punt 3c) raadplegen.

Als een werknemer, mits naleving van de voorwaarden zoals bij wet voorzien, een aanvraag indient om in een wisselend weekregime te stappen, is hij/zij beschermd tegen ontslag. De werkgever kan geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband van een werknemer die een dergelijke aanvraag heeft ingediend, **behalve** om redenen die vreemd zijn aan de aanvraag³⁴.

Ook hier blijft de wet vaag over de gevolgen van een schending van deze bescherming en over de duur ervan. We kunnen derhalve niet anders dan ons dezelfde bemerkingen te maken als bij het vorige punt.

e. Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

De wet van 7 oktober 2022 zorgt voor een gedeeltelijke omzetting van de Europese Richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden³⁵. Deze wet trad op 10 november 2022 in werking.

Deze Richtlijn is er met name op gericht bepaalde minimumrechten te waarborgen en de werknemers een bepaald aantal minimale inlichtingen te verstrekken. Raadpleeg voor meer informatie dit [Infobulletin](#) (punt 4).

Wanneer tegen de werkgever een klacht wordt ingediend door een werknemer wegens een schending van de rechten die voortvloeien uit deze Richtlijn, mag de werkgever binnen een periode van **twalf maanden na het indienen van deze klacht** geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze werknemer, **behalve** om redenen die vreemd zijn aan de klacht³⁶. Indien een rechtsvordering door de betrokken werknemer werd ingesteld, wordt de beschermingsperiode verlengd tot 3 maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing definitief is geworden (kracht van gewijsde heeft gekregen).

Als de werkgever een nadelige maatregel treft, moet hij/zij een forfaitaire schadevergoeding betalen die hetzij gelijk is aan **zes maanden** brutoloon, hetzij aan de werkelijk geleden schade³⁷.

Ontslagen die plaatsvinden na de hiervoor uiteengezette beschermingsperiode, maar waarvoor in die periode al voorbereidende maatregelen getroffen werden, worden ook beschouwd als ontslagen tijdens de beschermingsperiode.

Behalve om redenen **die vreemd zijn aan** de uitoefening van de rechten op transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, mag een werkgever een werknemer die gebruikmaakt van deze rechten niet ontslaan noch mag hij/zij enige voorbereiding voor dit ontslag treffen.

Op verzoek van de werknemer moet de werkgever hem/haar schriftelijk in kennis stellen van de redenen voor het ontslag en bewijzen dat het ontslag vreemd is aan de uitoefening van zijn/haar rechten.

Als de ingeroepen reden voor het ontslag onwettig is of bij ontstentenis van een reden, betaalt de werkgever de werknemer een forfaitaire vergoeding die gelijk is aan **zes maanden** brutoloon, onverminderd de aan de werknemer verschuldigde vergoedingen in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst³⁸.

³⁴ Art. 20^{quater}, §9 van voornoemde wet van 16 maart 1971.

³⁵ Europese richtlijn (EU) 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, B.S. 11 juli 2019.

³⁶ Art. 31, §§ 1 en 3, van de wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van

het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, B.S., 31 oktober 2022.

³⁷ Art. 31, § 4 van voornoemde wet van 7 oktober 2022.

³⁸ Art. 32 van voornoemde wet van 7 oktober 2022.

	Bescherming	Begin	Einde	Motivering	Vergoeding	Voorbereidend e maatregelen	Niet-verlenging CBD of tijdelijk contract
Moederschaps- verlof	De werkgever kan geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband, behalve om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of bevalling	Kennisgeving van de zwangerschap	1 maand na het einde van het verlof	Op vraag van de werkneemster	6 maanden brutoloon	Gelijkgesteld met een ontslag	Wettelijk vermoeden: Niet-verlenging van het dienstverband geacht verband te houden met de zwangerschap/bevalling (vergoeding van 3 maanden brutoloon)
Omgezet moederschaps- verlof	De werkgever kan geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband, behalve om redenen die vreemd zijn aan dit verlof	Kennisgeving van de omzetting van het moederschaps-verlof	1 maand na het einde van het verlof	Op vraag van de werknemer	6 maanden brutoloon	Gelijkgesteld met een ontslag	Wettelijk vermoeden: Niet-verlenging van het dienstverband geacht verband te houden met opname verlof (vergoeding van 3 maanden brutoloon)
Geboorteverlof	De werkgever kan geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband, behalve om redenen die vreemd zijn aan dit verlof	Kennisgeving van opname verlof	5 maanden na bevalling	Op vraag van de werknemer	6 maanden brutoloon	Gelijkgesteld met een ontslag	Wettelijk vermoeden: Niet-verlenging van het dienstverband geacht verband te houden met de geboorte (vergoeding van 3 maanden brutoloon)

Adoptieverlof	De werkgever kan geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband, behalve om redenen die vreemd zijn aan dit verlof	2 maanden voor de opname van het verlof	1 maand na het einde van het verlof	/	6 maanden brutoloon	Geen gelijkstelling	Wettelijk vermoeden: Niet-verlenging van het dienstverband geacht verband te houden met de geboorte (vergoeding van 3 maanden brutoloon)
Zorgverlof	De werkgever kan geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband, behalve om redenen die vreemd zijn aan dit verlof	Kennisgeving aan de werkgever (uiterlijk op de dag dat het verlof wordt opgenomen)	1 maand na het einde van het verlof	Op vraag van de werknemer	6 maanden brutoloon	Gelijkgesteld met een ontslag	Geen wettelijk vermoeden
Loopbaanonderbreking	De werkgever kan geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband, behalve om redenen die vreemd zijn aan deze aanvraag	Akkoord of aanvraag	3 maanden na het einde van de schorsing/vermindering	Op vraag van de werknemer	6 maanden brutoloon	Gelijkgesteld met een ontslag	Geen wettelijk vermoeden
Vierdagenweek	De werkgever kan geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband, behalve om redenen die vreemd zijn aan deze schorsing/vermindering	De wet zegt hier niets over (we kunnen aannemen dat de bescherming gelijk is aan de overeengekomen duur van de vierdagenweek)			Geen sancties	Geen gelijkstelling	Geen wettelijk vermoeden

Wisselend weekregime	De werkgever kan geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan het dienstverband van een werknemer die een dergelijk verzoek heeft ingediend, behalve om redenen die geen verband houden met het verzoek	De wet zegt hier niets over			Geen sancties	Geen gelijkstelling	Geen wettelijk vermoeden
Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden	De werkgever mag geen nadelige maatregel treffen tegen een werknemer die een klacht heeft ingediend wegens schending van de uit de Richtlijn voortvloeiende rechten, behalve om redenen die geen verband houden met deze klacht	Indienen van de klacht	12 maanden na het indienen van de klacht	Op vraag van de werknemer	6 maanden brutoloon of werkelijk geleden schade	Gelijkgesteld met een ontslag	Geen wettelijk vermoeden

Het recht op deconnectie in de praktijk...

Ondernemingen met 20 of meer werknemers moeten het recht op deconnectie opnemen in een cao of in hun arbeidsreglement, tenzij hierover een interprofessionele of sectorale cao wordt gesloten. Het neerleggen van de cao of de bezorging van een afschrift van het arbeidsreglement dient te zijn vervuld op 1 april 2023.

Omdat er geen zekerheid is dat een interprofessionele of sectorale cao zal gesloten worden over het recht op deconnectie...

Sectorale cao's zouden – althans in onze sector – ofwel leiden tot twee verschillende regelingen (arbeiders >< bedienden) ofwel tot een regeling voor ofwel arbeiders ofwel bedienden. In beide gevallen zouden de ondernemingen dan toch nog uitvoering moeten geven aan het recht op deconnectie om beide groepen gelijk te schakelen. Een interprofessionele cao over het recht op deconnectie is uitgesloten en voor de bedienden (APCB 200) zal evenmin een cao op niveau van de sector worden getekend.

... is het voorzichtig om zich voor te bereiden op een uitvoering van dat recht op ondernemingsniveau.

Intussen kunt u de gevraagde formaliteiten voor wat betreft het recht op deconnectie voorbereiden. Het valt echter aan te raden om zekerheid te hebben dat er op sectoraal niveau geen cao wordt gesloten vooraleer u gesprekken opstart met de vakbonden of voorstellen formuleert.

U wilt aan de slag?

Gebruik dan de modeldocumenten als bijlage van deze info.

1. Inleiding

De technologie staat voor niets en stelt velen van ons in staat om altijd en overal te werken. En dat heeft – voor zowel werknemers als werkgevers – zijn voor- en nadelen¹.

Volgens W. VAN EECKHOUTTE, staat het recht op deconnectie al sinds 1804 in het Burgerlijk Wetboek. Hij stelt dat de werkgever namelijk niet kan eisen dat de werknemer bereikbaar is na zijn werkuren en dat het recht op deconnectie dus een loutere toepassing is van de persoonlijke contractuele vrijheid die in het Burgerlijk Wetboek staat.

Hij besluit dat de weigerende werknemers het recht dus aan hun kant hebben, maar voegt er wel aan toe dat zij hiertoe niet altijd de macht hebben².

En daar wringt blijkbaar het schoentje...

In 2017 besloot de wetgever via de wet werkbaar en wendbaar werk, dat de werknemersvertegenwoordigers in

de schoot van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) een (recurrent) overleg over deconnectie van het werk en het gebruik van digitale communicatiemiddelen konden vragen en dat het CPBW op basis van dit overleg voorstellen/adviezen kon overmaken aan de werkgever³. Deze bepaling werd geschrapt (en vervangen door de hieronder omschreven verplichting). Het CPBW is echter nog steeds bevoegd om advies te geven over deconnectie.

In 2022 besloot de wetgever om nog een versnelling hoger te schakelen via de Arbeidsdeal⁴, door werkgevers te verplichten om het recht op deconnectie op te nemen in een cao of het arbeidsreglement.

De werkgever moet geen voorafgaand advies vragen aan het CPBW over de voorgenoemde cao of wijziging van het arbeidsreglement, maar het valt aan te bevelen dat hij toch eerst dat advies vraagt als hij er een belang bij heeft. Vervolgens kan hij met de vakbonden een cao sluiten of de ondernemingsraad en/of werknemers aanspreken om het arbeidsreglement aan te passen.

¹ De voordelen zijn minder tijdverspilling, stress/vermoeidheid door het pendelen van en naar het werk en meer flexibiliteit/autonomie. De nadelen zijn de soms problematische scheiding van werk en privéleven, alsook de verminderde contacten met de collega's/hiërarchie wat kan leiden tot isolatie en vervreemding.

² <https://www.jubel.be/het-recht-op-deconnectiviteit-bestaat-al-215-jaar/>.

³ Art. 16 wet 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie (1), BS 30 maart 2018 (originele versie).

⁴ Wet 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, BS 10 november 2022.

De machtsverhoudingen (en de complexiteit) werden dus aangepast in het voordeel van de werknemer...

2. Het recht op deconnectie in de praktijk

De Arbeidsdeal voert de verplichting in voor werkgevers die twintig of meer werknemers tewerkstellen om de modaliteiten van het recht op deconnectie en de uitvoering van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen op te nemen in een cao, en bij gebreke van een dergelijke cao (op niveau van de onderneming of sector), deze op te nemen in het arbeidsreglement. De betrokken werkgevers moeten deze verplichting nakomen op 1 januari 2023 (zie echter hieronder).

In deze cao of arbeidsreglement moeten minstens drie punten behandelend worden, namelijk :

- de praktische modaliteiten voor de toepassing van het recht om niet bereikbaar te zijn buiten de uurroosters;
- de richtlijnen voor het gebruik van de digitale hulpmiddelen dat de rusttijden, verlof, privéleven en het familieleven van de werknemer waarborgt;
- de vormings- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevenden met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's verbonden aan overmatige connectie.

Wanneer een interprofessionele of sectorale cao wordt gesloten die algemeen verbindend wordt verklaard, vervalt de verplichting om op ondernemingsniveau hieromtrent een cao te sluiten of bepalingen hieromtrent op te nemen in het arbeidsreglement.

Hieronder de bevattelijke informatie om de gevraagde formaliteiten voor wat betreft het recht op deconnectie te vervullen op ondernemingsniveau, onder de vorm van vraag en antwoord.

2.1. 20 werknemers?

Het recht op deconnectie geldt voor alle ondernemingen met ten minste 20 werknemers. Er zijn geen berekeningsmodaliteiten om de drempel van 20 werknemers te berekenen.

Het is echter logisch om de drempel van 20 werknemers te berekenen op basis van een gemiddelde tewerkstelling (over een te bepalen referentieperiode), uitgedrukt in voltijds equivalenten.

2.2. Timing?

Wat de timing betreft heeft de FOD Werk, Arbeid en Sociaal Overleg (afgekort als FOD WASO) in overleg met

de Minister beslist dat de administratie voor de gevraagde formaliteiten in de praktijk een uitstel van drie maanden zal toepassen. Het neerleggen van de cao of de bezorging van een afschrift van het arbeidsreglement dient dus te zijn vervuld op 1 april 2023⁵.

2.3. Welk niveau is aan zet?

Sectorale cao's zouden – althans in onze sector – ofwel leiden tot twee verschillende regelingen (arbeiders >< bedienden) ofwel tot een regeling voor ofwel arbeiders ofwel bedienden. In beide gevallen zouden onze ondernemingen dan toch nog uitvoering moeten geven aan het recht op deconnectie om beide groepen gelijk te schakelen.

Maar gezien een interprofessionele cao over het recht op deconnectie uitgesloten is en er voor de bedienden (APCB 200) evenmin een cao op niveau van de sector zal worden getekend, is het voorzichtig om op ondernemingsniveau de uitvoering van de gevraagde formaliteiten voor wat betreft het recht op deconnectie voor te bereiden. Het valt echter af te raden om al gesprekken op te starten met de vakbonden of om voorstellen te formuleren vooraleer er zekerheid is dat op sectorniveau geen cao wordt gesloten.

2.3. Cao of arbeidsreglement?

De modaliteiten van het recht op deconnectie en de uitvoering van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen, maken het voorwerp uit van een cao, en bij gebreke van een dergelijke cao, dienen deze opgenomen te worden in het arbeidsreglement.

De onderneming heeft de vrije keuze, zij kan ofwel een cao sluiten ofwel haar arbeidsreglement aanpassen. Hieronder enkele (strategische) overwegingen bij iedere keuzemogelijkheid.

	CAO	ARBEIDSREGLEMENT
Onderhandelings-partners	Vakbondsafgevaardigden zullen de onderhandelingen voeren, maar hebben geen bevoegdheid om de cao te ondertekenen. Het zijn de regionale secretarissen (in principe volstaat het akkoord van 1 vakbond) die de cao ondertekenen	Ondernemingsraad (via unanimité of meerderheid) OF (indien geen OR) al de werknemers
Latere wijzigingen	Voor bepaalde duur of onbepaalde duur met de mogelijkheid voor elke partij om de cao op te zeggen	Een wijziging kan enkel met het akkoord van de ondernemingsraad OF van alle werknemers
Formaliteiten	Neerlegging cao op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen	Wijzigingsprocedure arbeidsreglement

⁵ <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/drie-maanden-uitstel-de-praktijk-om-afspraken-te-maken-over-recht-op-deconnectie>.

Zoals eerder gesteld, is het CPBW is nog steeds bevoegd om advies te geven over het recht op deconnectie. De onderneming kan overwegen om – vooraleer een cao te sluiten of het arbeidsreglement te wijzigen – een advies te vragen aan het CPBW over het recht op deconnectie.

2.4. Wat als het ondernemingsniveau niet tot een akkoord komt?

Partijen die er niet in slagen om tot een akkoord te komen kunnen – zowel bij het sluiten van een cao als bij het wijzigen van het arbeidsreglement – een beroep doen op de wettelijk voorziene verzoeningsprocedures om te pogen om tot een vergelijk te komen. Bij het sluiten van een cao kan de meest gereede partij het verzoeningsbureau van het desbetreffende paritair (sub)comité (P(S)C) vatten en bij het wijzigen van het arbeidsreglement is er een wettelijke verzoeningsprocedure bij eerst de inspecteur van de Inspectie van de sociale wetten en nadien eventueel ook bij het bevoegd P(S)C.

Bij gebrek aan overeenkomst – ondanks de verzoening – kan worden aanbevolen dat de werkgever een policy opstelt.

2.5. Model?



U kunt al (voorlopig) aan de slag met de hieronder opgenomen modellen voor de opmaak van zowel een cao als voor de wijziging van het arbeidsreglement. De clausules van een model zijn (tenzij dat aangegeven staat) nooit definitief maar vormen altijd een uitnodiging om de modaliteiten in te vullen zoals die het best passen binnen de onderneming.

MODEL – BIJLAGE ARBEIDSREGLEMENT

RECHT OP DECONNECTIE

Preamble

Deze bijlage verduidelijkt het arbeidsrecht inzake arbeidsduur en geeft uitvoering aan het overleg over deconnectie en het gebruik van digitale communicatiemiddelen zoals voorzien in de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, BS 30 maart 2018.

Art. 1 – Toepassingsgebied

Deze bijlage is van toepassing op de onderneming* ... (*naam onderneming) en de werknemers die er tewerkgesteld zijn en op wie de bepalingen op de arbeidsduur van toepassing zijn.

Art. 2 – Recht op deconnectie

§ 1. Er wordt gestreefd naar een ondernemingscultuur die de bereikbaarheid, contacten en connectie buiten de arbeidstijd die voorzien is in de uurroosters, beperkt tot de activiteiten die nodig zijn om de ondernemingsdoelstellingen te bereiken.

Iedere werknemer heeft recht op duidelijkheid over de legitieme verwachtingen die op hem/haar kunnen rusten inzake bereikbaarheid, onbereikbaarheid, connectie en het gebruik van digitale hulpmiddelen.

§ 2. Met het oog op het goed functioneren van de onderneming, het welzijn op het werk en de overeenstemming met het arbeidsrecht, worden de werknemers niet verondersteld of verplicht om buiten de arbeidstijd die voorzien is in de uurroosters die op hen van toepassing zijn, contacteerbaar of geconnecteerd te zijn of (in)direct werkgerelateerde activiteiten of communicatie door middel van digitale hulpmiddelen te verrichten.

De werknemers zijn niet gehouden om op een digitale boodschap of telefonische oproep te reageren tot op het moment dat zij de arbeid hervatten volgens de uurroosters die op hen van toepassing zijn.

De werknemers mogen geen nadelen ondervinden als zij buiten de arbeidstijd die voorzien is in de uurroosters die op hen van toepassing zijn, niet bereikbaar of geconnecteerd zijn.

Art. 3 – Praktische modaliteiten

De tijd gedurende dewelke de werknemers ter beschikking van de werkgever staan werd opgenomen in het arbeidsreglement*/collectieve arbeidsovereenkomst (**schrappen wat niet past*) van ... (datum), nr. *... (*registratienummer).

Voor de onderstaande functies*/departementen* werd de tijd gedurende dewelke de werknemers ter beschikking van de werkgever staat opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomsten (**facultatief*):

- ...

Er worden geen vergaderingen (fysiek of online) georganiseerd voor ... u 's morgens, na ... u 's avonds en

De werknemers worden niet verondersteld of verplicht om buiten de arbeidstijd die voorzien is in de uurroosters die op hen van toepassing zijn om werkgerelateerde e- mails, berichten, telefoongesprekken of andere vormen van communicatie te beantwoorden of werk te verrichten of op te volgen. De werknemers hebben ook het recht om zich buiten de uurroosters die op hen van toepassing zijn en, in het weekend, op feest- en vakantiedagen, alsmede tijdens perioden van schorsing van hun arbeidsovereenkomst, te deconnecteren van de professionele digitale informatie- en communicatiestroom.

Iedere werknemer moet in zijn doen en laten, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar best vermogen zorg dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en deze van andere betrokken personen. De werknemer die redelijkerwijs kan vermoeden dat een werksituatie een ernstig en onmiddellijk gevaar oplevert voor de veiligheid en de gezondheid op zich, of een gebrek vaststelt in de beschermingssystemen, brengt de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk daarvan onmiddellijk op de hoogte.

Voor werknemers die telewerken en/of die zich omwille van de aard van hun functie regelmatig buiten de onderneming bevinden, worden afspraken gemaakt over zowel bereikbaarheid als onbereikbaarheid tijdens de arbeidsuren.

Voor de telewerker gelden dezelfde werkbelasting en prestatienormen als voor vergelijkbare werknemers die hun werkzaamheden op de bedrijfslocatie van de werkgever verrichten.

De werkgever zorgt ervoor dat regelmatig overleg plaatsvindt tussen de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers en/of werknemersvertegenwoordigers over de werklust en de arbeidsorganisatie in het algemeen en over de taakbelasting en werk- en communicatieprocessen in het bijzonder.

Art. 4 – Uitzonderingen

Uitzonderlijk, zoals bepaald hieronder, is de werknemer wel gehouden om bereikbaar en/of geconnecteerd te zijn buiten de arbeidstijd die voorzien is in het uurrooster dat op hem/haar van toepassing is.

De werknemer die prestaties verricht in het kader van stand-by is wel verplicht om buiten de arbeidstijd die voorzien is in het uurrooster dat op hem/haar van toepassing is, contacteerbaar of geconnecteerd te zijn of (in)direct werkgerelateerde activiteiten of communicatie door middel van digitale hulpmiddelen te verrichten. Deze werknemer is in het kader van stand-by wel gehouden om op een digitale boodschap of telefonische oproep te reageren buiten de arbeidstijd die voorzien is in de uurroosters die op hem/haar van toepassing zijn (**facultatief*).

De werknemer is gehouden te werken en dus bereikbaar te zijn wanneer overwerk toegelaten is volgens de wetgeving. In dat geval kan de werkgever een boodschap opsturen buiten het uurrooster dat op de werknemer van toepassing is met de duidelijke vraag naar een onmiddellijke reactie.

Andere: ...

Art. 5 – Richtlijnen voor het gebruik van digitale hulpmiddelen

Digitale hulpmiddelen (telefoon, personal computer/tablet, ...) maken het mogelijk om te communiceren (via e-mails, voicemails, ...) en om gebruik te maken en/of toegang te krijgen tot het intra- of extranet en apps (Facebook, Twitter, LinkedIn, ...).

Om de efficiëntie van de communicatie te garanderen en een overvloed aan mails en andere berichten te voorkomen, wordt aan alle werknemers aanbevolen om:

- [De volgende praktische instructies en goede praktijken na te leven.]
- [De instructies en goede praktijken gegeven in de informatie en vormingsinitiatieven na te leven.]
- [Niet exhaustieve lijst van instructies/goede praktijken:
- Ga steeds na of een e-mail of een ander bericht de meeste passende en effectieve manier is om contact op te nemen met een collega.
- Ga zorgvuldig en spaarzaam om met de functies "CC" of "BCC".
- Vermijd het gebruik van de "reply to all" functie tenzij de boodschap ook iedereen aanbelangt.
- Zorg voor een duidelijke onderwerp regel zodat de ontvanger onmiddellijk de inhoud kan identificeren.
- Gebruik de functie "hoge prioriteit" enkel voor urgente en belangrijke berichten.
- Overweeg het gebruik van andere communicatiemiddelen (in persoon, telefoon) voor zaken die echt prioritair zijn.
- Gebruik "regels" voor het instellen van mail, bv. het bundelen van mails gelinkt aan een bepaalde vergadering; onderwerp, klant of persoon op zo een beter overzicht te behouden.
- Stel in geval van geplande afwezigheid een out-of-office, automatisch antwoord in. Een goed out-of-office bericht bevat de melding dat je momenteel niet beschikbaar bent, wanneer je weer terug bent en wie gecontacteerd kan worden in jouw plaats. Je kunt een automatisch antwoord ook gebruiken om te bevestigen dat een e-mail is ontvangen (maar momenteel niet behandeld kan worden).
- Concentreer het behandelen van e-mails op bepaalde afgebakende momenten van de werkdag, bv. aan het begin van elk werkblok. Weet dat mails in de regel geen onmiddellijk antwoord behoeven en dat vragen vaak aan meerdere mensen tegelijk gesteld worden.
- Creëer een aparte groep voor eerder informele of smalltalk boodschappen.]

Art. 6 – Vormings- en sensibiliseringsacties

De werkgever voorziet vormings- en sensibiliseringsacties voor de leidinggevenden en werknemers. Deze omvatten: *... (**bv. de wettelijke basisprincipes betreffende de arbeidsduur, de richtlijnen voor het gebruik van digitale communicatiemiddelen, ...*) en nemen de vorm aan van: *... (**bv. infosessies, ...*).

Art. 7 – Controle en opvolging

De werkgever kan op gepaste en proportionele wijze controle uitoefenen op de resultaten en/of de daadwerkelijke en correcte uitvoering van het werk, inclusief de uitvoering van de bepalingen in deze bijlage. De werknemers worden geïnformeerd over de manier waarop die controle desgevallend gebeurt met inachtneming van de bepalingen inzake bescherming van persoonlijke levenssfeer en de ter zake geldende wetgeving.

De leden van de hiërarchische lijn zijn verantwoordelijk voor het naleven en doen naleven van de principes en voorschriften in de onderneming en vervullen een voorbeeldfunctie.

Art. 8 – Ondersteuning en evaluatie

De werknemers die problemen (menen te) ondervinden bij de toepassing van de bepalingen in deze bijlage, kunnen gebruik maken van de volgende ondersteuningsmogelijkheden:

- zich rechtstreeks wenden tot de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn, een lid van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of een vakbondsafgevaardigde;
- een (in)formele psychosociale interventie vragen (raadpleeg hiervoor het arbeidsreglement);
- de preventieadviseur-arbeidsarts spontaan raadplegen bij gezondheidsklachten.

Werknemers die in toepassing van de ondersteuningsmogelijkheden problemen aankaarten, oplossingen vragen of opmerkingen of adviezen formuleren zullen daarvan geen enkel nadeel ondervinden.

De doeltreffendheid van de bepalingen in deze bijlage wordt op regelmatige wijze aan een evaluatie onderworpen.

OF

De toepassing van deze regeling komt jaarlijks op de agenda van de ondernemingsraad.

DISCLAIMER

De redactie van de publicaties van TRAXIO vzw gebeurt steeds met de grootste zorg. Toch kan TRAXIO vzw niet aansprakelijk gesteld worden voor de actualiteit, de juistheid, de volledigheid en de kwaliteit van de inhoud van haar publicaties.

Dit model is louter informatief en betreft op geen enkele manier de particuliere situatie van een natuurlijke of rechtspersoon en dient bijgevolg niet als de vervanging van een professioneel advies. De gebruiker van onderhavig model doet uitdrukkelijk afstand van de mogelijkheid om TRAXIO vzw, haar uitgevers of de auteur van de tekst, aansprakelijk te stellen voor de actualiteit, de juistheid, de volledigheid en de kwaliteit van de inhoud van dit model.

Conform de nationale en internationale bepalingen betreffende intellectuele eigendom is dit werk beschermd en mag het niet verspreid worden zonder schriftelijk akkoord van TRAXIO vzw, haar uitgevers en de auteur van de tekst.

Elk gebruik met winstoogmerk is strikt verboden.

MODEL – CAO

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN *... (*datum) RECHT OP DECONNECTIE	CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU *... (*date) DROIT A LA DECONNECTION
Tussen de werkgever(s) – Naam onderneming: – Adres: – Vertegenwoordigd door (<i>naam, voornaam en hoedanigheid</i>): – E-mail: – KBO-nummer: – De vestigingseenheidnummers van de entiteiten waar de overeenkomst van toepassing is: <i>De gegevens van de onderneming dienen overeen te stemmen met de gegevens die we kunnen terugvinden in de KBO-bank.</i> Zie: https://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html?lang=nl. <i>Indien de cao van toepassing is op alle vestigingen (huidige én toekomstige), dan dient enkel het KBO-nr. vermeld te worden. De geografische locatie van de hoofdzetel en de eventuele vestigingen zijn ook bepalend voor de taal waarin de cao moet worden opgesteld. De overeenkomst wordt in het Nederlands en het Frans opgesteld. Ze wordt echter enkel in de taal van het gebied opgesteld, wanneer zij uitsluitend voor het Nederlandse, het Franse of het Duitse taalgebied geldt. Werkgevers die werknemers tewerkstellen in het tweetalige Brussels-Hoofdstedelijk Gewest of in vestigingen die in meerdere taalgebieden liggen, moeten dus hun cao in het Frans én het Nederlands opstellen.</i>	Entre l'(les) employeur(s) – Dénomination de l'entreprise : – Adresse : – Représentée par (<i>nom, prénom et qualité</i>) : – E-mail : – Numéro BCE : – Numéro d'unité d'établissement des entités auxquelles la convention s'applique : <i>Les données de l'entreprise doivent correspondre à celles que l'on retrouve dans la banque de données de la BCE.</i> Voir le site https://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html?sessionId=B2108CDA6528E3BBA8EC26B826D57F2D.worker4a?lang=fr. <i>Si la CCT s'applique à tous les établissements (actuels et à venir), seul le n° BCE doit être indiqué.</i> <i>La localisation géographique du siège et des éventuels établissements détermine également la langue dans laquelle la CCT doit être établie. La convention est rédigée en néerlandais et en français. Cependant, la CCT n'est établie que dans la langue de la région lorsqu'elle s'applique exclusivement à la région francophone, néerlandophone ou allemande. Les employeurs qui occupent des travailleurs dans la Région bilingue de Bruxelles-Capitale ou dans des établissements situés dans plusieurs régions linguistiques doivent donc rédiger leur CCT en français et en néerlandais.</i>
En de werknemersorganisatie(s) – Naam werknemersorganisatie(s): – Adres: – Vertegenwoordigd door (<i>naam, voornaam en hoedanigheid</i>): – E-mail: <i>De ondertekenaar(s) voor de werknemersorganisatie moet een gemandateerd vakbondssecretaris (propagandist) zijn. Namen van secretarissen die niet ondertekend hebben dienen geschrapt te worden. Gelieve voor elke ondertekenaar bovenstaande te kopiëren en opnieuw in te vullen.</i>	Et l'(les) organisation(s) syndicale(s) – Dénomination de l'(des) organisation(s) syndicale(s) : – Adresse : – Représentée(s) par (<i>nom, prénom et qualité</i>) : – E-mail : Le(s) signataire(s) pour l'organisation syndicale doi(ven)t être secrétaire(s) syndical(aux) mandaté(s) (militant(s)). Les noms des secrétaires qui n'ont pas signé doivent être biffés. Pour chaque signataire, il y a lieu de copier et compléter à chaque fois les informations demandées ci-dessus.
Werd overeengekomen wat volgt:	Il est convenu ce qui suit :
Art. 1. – Toepassingsgebied Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever en de werknemers.	Art. 1. – Cadre La présente convention collective de travail s'applique à l'employeur et aux travailleurs.
Art. 2. – Recht op deconnectie § 1. Er wordt gestreefd naar een ondernemingscultuur die de bereikbaarheid, contacten en connectie buiten de arbeidstijd die voorzien is in de uurroosters, beperkt tot de	Art. 2. – Droit à la déconnection § 1. L'objectif est une culture d'entreprise qui limite l'accessibilité, les contacts et les connexions en dehors des heures de travail prévues dans les horaires de travail, aux

activiteiten die nodig zijn om de ondernemingsdoelstellingen te bereiken. Iedere werknemer heeft recht op duidelijkheid over de legitieme verwachtingen die op hem/haar kunnen rusten inzake bereikbaarheid, onbereikbaarheid, connectie en het gebruik van digitale hulpmiddelen. § 2. Met het oog op het goed functioneren van de onderneming, het welzijn op het werk en de overeenstemming met het arbeidsrecht, worden de werknemers niet verondersteld of verplicht om buiten de arbeidstijd die voorzien is in de uurroosters die op hen van toepassing zijn, contacteerbaar of geconnecteerd te zijn of (in)direct werkgerelateerde activiteiten of communicatie door middel van digitale hulpmiddelen te verrichten. De werknemers zijn niet gehouden om op een digitale boodschap of telefonische oproep te reageren tot op het moment dat zij de arbeid hervatten volgens de uurroosters die op hen van toepassing zijn. De werknemers mogen geen nadelen ondervinden als zij buiten de arbeidstijd die voorzien is in de uurroosters die op hen van toepassing zijn, niet bereikbaar of geconnecteerd zijn.	activités nécessaires pour atteindre les objectifs de l'entreprise. Tout travailleur a droit à la clarté sur les attentes légitimes qui peuvent reposer sur lui/elle en matière d'accessibilité, d'inaccessibilité, de connexion et d'utilisation des outils numériques. § 2. En vue du bon fonctionnement de l'entreprise, du bien-être au travail et du respect du droit du travail, les travailleurs ne sont pas tenus ni obligés de travailler en dehors des heures de travail prévus dans les horaires de travail qui leur sont applicables, d'être joignables ou connectés ou d'effectuer des activités (in)directes liées au travail ou de communiquer au moyen d'outils numériques. Les travailleurs ne sont pas tenus de répondre à un message numérique ou à un appel téléphonique jusqu'à ce qu'ils reprennent le travail conformément aux horaires qui leur sont applicables. Les travailleurs ne doivent subir aucun désavantage s'ils ne sont pas joignables ou connectés en dehors des heures de travail prévues dans les horaires de travail qui leur sont applicables.
Art. 3 – Praktische modaliteiten De tijd gedurende dewelke de werknemers ter beschikking van de werkgever staan werd opgenomen in het arbeidsreglement*/collectieve arbeidsovereenkomst (<i>*schrappen wat niet past</i>) van ... (datum), nr. ... (registratienummer)*. Voor de onderstaande functies*/departementen* werd de tijd gedurende dewelke de werknemers ter beschikking van de werkgever staat opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomsten (<i>*facultatief</i>): – ... Er worden geen vergaderingen (fysiek/online) georganiseerd voor ... u 's morgens, na ... u 's avonds en De werknemers worden niet verondersteld of verplicht om buiten de arbeidstijd die voorzien is in de uurroosters die op hen van toepassing zijn om werkgerelateerde e- mails, berichten, telefoongesprekken of andere vormen van communicatie te beantwoorden of werk te verrichten of op te volgen. De werknemers hebben ook het recht om zich buiten de uurroosters die op hen van toepassing zijn en, in het weekend, op feest- en vakantiedagen, alsmede tijdens perioden van schorsing van hun arbeidsovereenkomst, te deconnecteren van de professionele digitale informatie- en communicatiestroom. Iedere werknemer moet in zijn doen en laten, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar best vermogen zorg dragen voor	Art. 3 – Modalités pratiques Le temps pendant lequel les employés sont à la disposition de l'employeur a été repris dans le règlement de travail*/convention collective de travail (<i>*biffer la mention inutile</i>) du ... (date), *n° ... (<i>*numéro d'enregistrement</i>). Pour les fonctions*/services* ci-dessous, le temps pendant lequel les travailleurs sont à la disposition de l'employeur a été inclus dans les contrats individuels de travail (<i>*facultatif</i>): – ... Aucune réunion (physique/en ligne) n'est organisée avant ... heure le matin, après ... heure le soir et Les travailleurs ne sont pas censés ou tenus de répondre ou d'effectuer ou de suivre des courriels, des messages, des appels téléphoniques ou d'autres formes de communication liés au travail en dehors des heures de travail prévues dans les horaires de travail qui leur sont applicables. Les travailleurs ont également le droit de se déconnecter du flux professionnel d'information et de communication numérique en dehors des horaires de travail qui leur sont applicables et, pendant les week-ends, jours fériés et jours de congé, ainsi que pendant les périodes de suspension de leur contrat de travail. Tout travailleur doit, conformément à sa formation et aux instructions données par l'employeur, veiller au mieux de ses capacités à sa propre sécurité et santé et à celles des

zijn eigen veiligheid en gezondheid en deze van andere betrokken personen. Die werknemer die redelijkerwijs kan vermoeden dat een werksituatie een ernstig en onmiddellijk gevaar oplevert voor de veiligheid en de gezondheid op zich, of een gebrek vaststelt in de beschermingssystemen brengt de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk daarvan onmiddellijk op de hoogte. Voor werknemers die telewerken en/of die zich omwille van de aard van hun functie regelmatig buiten de onderneming bevinden, worden afspraken gemaakt over zowel bereikbaarheid als onbereikbaarheid tijdens de arbeidsuren. Voor de telewerker gelden dezelfde werkbelasting en prestatienormen als voor vergelijkbare werknemers die hun werkzaamheden op de bedrijfslocatie van de werkgever verrichten. De werkgever zorgt ervoor dat regelmatig overleg plaatsvindt tussen de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers en/of werknemersvertegenwoordigers over de werklast en de arbeidsorganisatie in het algemeen en over de taakbelasting en werk- en communicatieprocessen in het bijzonder.	autres personnes concernées. Tout salarié qui peut raisonnablement soupçonner qu'une situation de travail présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé, ou qui identifie un défaut dans les systèmes de protection, en informe immédiatement l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail. Pour les travailleurs qui télétravaillent et/ou qui, du fait de la nature de leur poste, se trouvent régulièrement hors de l'entreprise, des accords sont conclus tant sur la disponibilité que sur l'indisponibilité pendant les heures de travail. Les mêmes normes de charge de travail et de rendement s'appliquent au télétravailleur qu'aux travailleurs comparables qui effectuent leur travail sur le lieu d'affaires de l'employeur. L'employeur veille à ce que des concertations régulières aient lieu entre les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sur la charge de travail et l'organisation du travail en général et sur la charge de travail et les processus de travail et de communication en particulier.
Art. 4 – Uitzonderingen Uitzonderlijk, zoals bepaald hieronder, is de werknemer wel gehouden om bereikbaar en/of geconnecteerd te zijn buiten de arbeidstijd die voorzien is in het uurrooster dat op hem/haar van toepassing is. De werknemer die prestaties verricht in het kader van stand-by is wel verplicht om buiten de arbeidstijd die voorzien is in het uurrooster dat op hem/haar van toepassing is, contacteerbaar of geconnecteerd te zijn of (in)direct werkgerelateerde activiteiten of communicatie door middel van digitale hulpmiddelen te verrichten. Deze werknemer is in het kader van stand-by wel gehouden om op een digitale boodschap of telefonische oproep te reageren buiten de arbeidstijd die voorzien is in de uurroosters die op hem/haar van toepassing zijn (<i>*facultatief</i>). De werknemer is gehouden te werken en dus bereikbaar te zijn wanneer overwerk toegelaten is volgens de wetgeving. In dat geval kan de werkgever een boodschap opsturen buiten het uurrooster dat op de werknemer van toepassing is met de duidelijke vraag naar een onmiddellijke reactie. Andere: ...	Art. 4 – Dérogations Exceptionnellement, comme stipulé ci-dessous, le travailleur est tenu d'être joignable et/ou mis en relation en dehors des horaires de travail prévus dans l'horaire de travail qui lui est applicable. Le travailleur qui effectue un travail dans le cadre de l'astreinte est toutefois tenu d'être joignable ou connecté ou de se livrer à des activités ou à une communication (in)directes liées au travail en dehors des heures de travail prévues dans l'horaire de travail qui lui est applicable, par le biais d'outils numériques. Dans le cadre de l'astreinte, ce salarié est tenu de répondre à un message numérique ou à un appel téléphonique en dehors des horaires de travail prévus dans les horaires qui lui sont applicables (<i>*facultatif</i>). Le travailleur est tenu de travailler et donc d'être disponible lorsque les heures supplémentaires sont autorisées par la loi. Dans ce cas, l'employeur peut envoyer un message en dehors de l'horaire de travail qui est applicable pour le travailleur avec une demande claire de réponse immédiate. Autres: ...
Art. 5 – Richtlijnen voor het gebruik van digitale hulpmiddelen Digitale hulpmiddelen (telefoon, personal computer/tablet, ...) maken het mogelijk om te communiceren (via e-mails, voicemails, ...) en om gebruik te maken en/of toegang te	Art. 5 – Consignes d'utilisation des outils numériques Les outils numériques (téléphone, ordinateur personnel/tablette, ...) permettent de communiquer (via e-mails, messages vocaux, ...) et d'utiliser et/ou d'accéder à

krijgen tot het intra- of extranet en apps (Facebook, Twitter, LinkedIn, ...). Om de efficiëntie van de communicatie te garanderen en een overvloed aan mails en andere berichten te voorkomen, wordt aan alle werknemers aanbevolen om: - [De volgende praktische instructies en goede praktijken na te leven.] - [De instructies en goede praktijken gegeven in de informatie en vormingsinitiatieven na te leven.] [Niet exhaustieve lijst van instructies/goede praktijken: zie eerste bijlage.	l'intra ou extranet et aux applications (Facebook, Twitter, LinkedIn, ...) . Pour assurer l'efficacité de la communication et éviter une surcharge de courriels et autres messages, il est recommandé à tous les employés de : - [Se conformer aux consignes pratiques et bonnes pratiques suivantes.] - [Respecter les consignes et bonnes pratiques données dans les actions d'information et de formation.] [Liste non exhaustive des consignes/bonnes pratiques : voir la première annexe.
Art. 6 – Vormings- en sensibiliseringsacties De werkgever voorziet vormings- en sensibiliseringsacties voor de leidinggevenden en werknemers. Deze omvatten: *... (*bv. de wettelijke basisprincipes betreffende de arbeidsduur, de richtlijnen voor het gebruik van digitale communicatiemiddelen, ...) en nemen de vorm aan van: *... (*bv. infosessies, ...).	Art. 6 – Sessions de formation et de sensibilisation L'employeur organise des sessions de formation et de sensibilisation pour les cadres et les travailleurs. Celles-ci comprennent : *... (*p.ex., les principes juridiques de base concernant les heures de travail, les lignes directrices pour l'utilisation des moyens de communication numériques, ...) et prennent la forme de : *... (*p. ex., des séances d'information, ...).
Art. 7 – Controle en opvolging De werkgever kan op gepaste en proportionele wijze controle uitoefenen op de resultaten en/of de daadwerkelijke en correcte uitvoering van het werk, inclusief de uitvoering van de bepalingen in deze bijlage. De werknemers worden geïnformeerd over de manier waarop die controle desgevallend gebeurt met inachtneming van de bepalingen inzake bescherming van persoonlijke levenssfeer en de ter zake geldende wetgeving. De leden van de hiërarchische lijn zijn verantwoordelijk voor het naleven en doen naleven van de principes en voorschriften in de onderneming en vervullen een voorbeeldfunctie.	Art. 7 – Contrôle et suivi L'employeur peut exercer un contrôle approprié et proportionné sur les résultats et/ou l'exécution effective et correcte du travail, y compris la mise en œuvre des dispositions de la présente annexe. Les employés sont informés de la manière dont ce contrôle est effectué, le cas échéant, dans le respect des dispositions relatives à la protection de la vie privée et de la législation applicable. Les membres de la ligne hiérarchique sont chargés de respecter et de faire respecter les principes et réglementations dans l'entreprise et servent d'exemple.
Art. 8 – Ondersteuning en evaluatie De werknemers die problemen (menen te) ondervinden bij de toepassing van de bepalingen in deze bijlage, kunnen gebruik maken van de volgende ondersteuningsmogelijkheden: – zich rechtstreeks wenden tot de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn, een lid van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of een vakbondsafgevaardigde; – een (in)formele psychosociale interventie vragen (raadpleeg hiervoor het arbeidsreglement); – de preventieadviseur-arbeidsarts spontaan raadplegen bij gezondheidsklachten. Werknemers die in toepassing van de ondersteuningsmogelijkheden problemen aankaarten, oplossingen vragen of opmerkingen of adviezen formuleren zullen daarvan geen enkel nadeel ondervinden.	Art. 8 – Accompagnement et évaluation Les salariés qui rencontrent ou pensent rencontrer des difficultés dans l'application des dispositions de cette annexe peuvent recourir aux formules d'accompagnement suivantes : – S'adresser directement à l'employeur, aux membres de la ligne hiérarchique, à un membre du Comité de Prévention et de Protection au Travail ou à un délégué syndical ; – Demander une intervention psychosociale (in)formelle (consulter le règlement de travail pour cela) ; – Consulter spontanément le conseiller en prévention-médecin du travail en cas de problèmes de santé. Les employés qui soulèvent des problèmes, demandent des solutions ou formulent des commentaires ou des conseils dans l'application des options de soutien ne subiront aucun désavantage.

De doeltreffendheid van de bepalingen in deze bijlage wordt op regelmatige wijze aan een evaluatie onderworpen. OF De toepassing van deze regeling komt jaarlijks op de agenda van de ondernemingsraad.	L'efficacité des dispositions de la présente annexe fait l'objet d'une évaluation régulière. OU L'application de ce régime est à l'ordre du jour annuel du comité d'entreprise.
Art. 9. – Neerlegging Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.	Art. 9. – Dépôt La convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.
Art. 10. – Duurtijd en inwerkingtreding Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op *... voor een onbepaalde duur. Opgemaakt te ... op ... (dd/mm/jjjj) De cao kan maar één datum van ondertekening bevatten. Een eventuele datum in de titel, op de onderkant van de pagina's, bij de handtekeningen, ... moet dus dezelfde zijn als deze hier. Indien de wettelijk verplichte tweetaligheid is vereist, dient de datum op de twee versies eveneens dezelfde te zijn. Voor de werkgever(s): <i>identiteit (= naam) + handtekening</i> Voor de werknemersorganisatie(s): <i>identiteit (= naam) + handtekening</i> <i>De namen van de personen die niet ondertekend hebben, dienen geschrapt te worden. Een handtekening in opdracht is niet toegelaten. Ofwel tekent de persoon voor wie de naam vermeld staat, ofwel worden de naam en functie van de persoon die tekent, vermeld.</i>	Art. 10. – Durée et entrée en vigueur La présente convention collective de travail entre en vigueur le *... pour une durée indéterminée. Fait à ..., le ... (jj/mm/aaaa) La CCT ne peut contenir qu'une seule date de signature. Si le titre comporte une date, si une date est indiquée en bas de page ou à côté des signatures, etc., il doit s'agir de la même date que ci-dessus. Veuillez à indiquer la même date sur les deux versions lorsque le bilinguisme est requis. Pour l'(les) employeur(s): <i>identité (= nom) + signature</i> Pour l'(les) organisation(s) syndicale(s): <i>identité (= nom) + signature</i> <i>Les noms des personnes qui n'ont pas signé doivent être biffés. Signer pour le compte d'une autre personne n'est pas autorisé. Soit la personne dont le nom est indiqué signe, soit le nom et la fonction de la personne qui signe sont mentionnés.</i>
DISCLAIMER De redactie van de publicaties van TRAXIO vzw gebeurt steeds met de grootste zorg. Toch kan TRAXIO vzw niet aansprakelijk gesteld worden voor de actualiteit, de juistheid, de volledigheid en de kwaliteit van de inhoud van haar publicaties. Dit model is louter informatief en betreft op geen enkele manier de particuliere situatie van een natuurlijke of rechtspersoon en dient bijgevolg niet als de vervanging van een professioneel advies. De gebruiker van onderhavig model doet uitdrukkelijk afstand van de mogelijkheid om TRAXIO vzw, haar uitgevers of de auteur van de tekst, aansprakelijk te stellen voor de actualiteit, de juistheid, de volledigheid en de kwaliteit van de inhoud van dit model. Conform de nationale en internationale bepalingen betreffende intellectuele eigendom is dit werk beschermd en mag het niet verspreid worden zonder schriftelijk akkoord van TRAXIO vzw, haar uitgevers en de auteur van de tekst. Elk gebruik met winst oogmerk is strikt verboden.	DISCLAIMER Les publications de TRAXIO A.S.B.L. sont toujours rédigées avec le plus grand soin. Néanmoins, TRAXIO A.S.B.L. ne peut en aucun cas être tenue responsable de l'actualité, de la véracité, de l'exhaustivité et de la qualité du contenu de ces publications. Le présent modèle est purement informatif et ne concerne en aucun cas la situation particulière d'une personne physique ou morale et de ce fait ne remplace pas un avis professionnel. L'utilisateur du présent modèle renonce à la possibilité de tenir TRAXIO A.S.B.L., ses éditeurs ou l'auteur du texte responsables de l'actualité, de la véracité, de l'exhaustivité et de la qualité du contenu du présent modèle. Conformément aux dispositions nationales et internationales relatives à la propriété intellectuelle, cette œuvre est protégée et ne peut être diffusée sans l'accord écrit de TRAXIO A.S.B.L. ses éditeurs ou l'auteur du texte. Toute utilisation à des fins lucratives est strictement interdite.

Nieuwe antidiscriminatieregels

Door de aanname van de wetten van 20 juli¹ en 15 november 2022² zijn de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen³ (hierna de 'genderwet') en de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie⁴ (hierna de 'antidiscriminatiewet') op verschillende essentiële punten gewijzigd.

Meer weten?

In dit artikel leest u meer over de nieuwe beschermde criteria op basis waarvan discriminatie verboden is en over de nieuwe rechten van werknemers die gebruikmaken van bepaalde verloven.

U zult ook merken dat het criterium 'gezondheidstoestand' dat in de antidiscriminatiewet wordt gebruikt, werd uitgebreid tot de gezondheidstoestand van de werknemer in het verleden.

U mag als werkgever uw werknemers niet discrimineren. Verscheidene wetteksten vermelden de criteria op grond waarvan het verboden is een ongerechtvaardigd onderscheid te maken. Hiertoe behoren de 'genderwet' en de 'antidiscriminatiewet'.

In dat verband heeft de wethouder een lijst opgesteld van beschermde criteria op grond waarvan een werknemer niet verschillend van andere werknemers mag worden behandeld.

Als dat wel gebeurt, zijn de juridische gevolgen zeer ernstig. Naast de schadevergoeding die u als werkgever moet betalen, kan de reputatieschade voor uw bedrijf vernietigend zijn.

Maar wat wordt er bedoeld met de term 'beschermde criteria'?

We lichten de laatste ontwikkelingen toe.

1. Wijziging van de 'genderwet'

a. Nieuwe beschermde criteria

Sinds 19 januari 2023 heeft de wet van 15 november

2022 de 'genderwet' op verschillende essentiële punten gewijzigd.

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen beschermt werknemers tegen elke vorm van discriminatie op grond van het criterium 'geslacht' of een van de daarmee gelijkgestelde criteria.

Die lijst van gelijkgestelde criteria werd uitgebreid. De **volgende elf criteria** moeten nu in aanmerking worden genomen voor uw intern 'antidiscriminatiebeleid'⁵:

- Het geslacht
- De zwangerschap
- De medisch begeleide voortplanting
- De bevalling
- Het geven van borstvoeding
- Het moederschap
- De gezinsverantwoordelijkheden

¹ Wet van 20 juli 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie wat de discriminatiegrond gezondheidstoestand betreft, *B.S.*, 17 oktober 2022.

² Wet van 15 november 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, *B.S.*, 9 januari 2023.

³ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, *B.S.*, 30 mei 2007.

⁴ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, *B.S.*, 30 mei 2007.

⁵ Art. 4 van de genderwet.

- De genderidentiteit
- De genderexpressie
- De sekse-kenmerken
- De geslachtsverandering

Discriminatie op basis van een van deze criteria is verboden.

U kunt nu dus te maken krijgen met het nieuwe beschermde criterium 'gezinsverantwoordelijkheden'. Dat lijkt de belangrijkste verandering van de hervorming.

Het begrip moet worden opgevat *'als de situatie waarin alle personen met verantwoordelijkheden ten aanzien van kinderen ten laste of gedomicilieerde kinderen zich bevinden, of die familieleden hebben die enige vorm van zorg of steun van sociale, familiale of emotionele aard vereisen'*⁶.

Het doel van de wetswijziging is mensen met gezinsverantwoordelijkheden (vooral mensen met kinderen of die een familielid moeten verzorgen/ondersteunen) te beschermen tegen elke vorm van discriminatie.

Zo mag op geen enkel moment in de arbeidsrelatie (bv. bij de aanwerving of het ontslag) een ongunstige beslissing tegen een werknemer worden genomen omdat hij of zij kinderen heeft.

b. Link met cao nr. 162

De cao nr. 162 werd aangenomen op 27 september 2022.

Deze laatste introduceert het nieuwe recht flexibele werkregelingen aan te vragen met het oog op de zorg voor kinderen of zorgbehoevende familieleden (denk bv. aan telewerken of de aanpassing van de werktijden).

Werknemers die het recht uit deze cao willen gebruiken, zijn nu beschermd tegen discriminatie op grond van de genderwet⁷.

Als u meer wilt weten over deze cao, raadpleeg dit [Infobulletin](#).

c. Sancties

Omdat de criteria bijzonder ruim zijn, kan iedereen op enig moment in zijn leven tot een van deze beschermde categorieën behoren.

Daarom moet u er nog beter op letten, vooral bij een ontslag.

Zorg er in dit verband voor dat u een solide argument hebt dat het ontslag te wijten is aan het gedrag van de werknemer, zijn of haar geschiktheid of economische redenen.

Anders kan het ontslag worden beschouwd als discriminatie op grond van een beschermd criterium.

Wie zich schuldig maakt aan dergelijke discriminatie op het gebied van de arbeidsrelaties kan een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en/of een boete van 400 tot 8.000 euro opgelegd krijgen⁸.

Bovendien kan een vergoeding voor discriminatie op grond van een van de beschermde criteria worden gecumuleerd met andere beschermingsvergoedingen als gevolg van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (beschermingsvergoeding voor het ontslag van een zwangere werknemster, een werknemersvertegenwoordiger binnen de ondernemingsraad of het CPBW enz.)⁹.

Deze cumul waarin de wet voorziet, levert een probleem van coherentie op met cao nr. 162. Die is een gedeeltelijke omzetting van de richtlijn 'work-life balance'¹⁰, die voorziet in een verbod op cumulatie.

⁶ A. GOETHALS, <https://www.groups.be/nl/nieuws/juridische-artikels/genderwet-gewijzigd-uitbreiding-van-de-beschermingscriteria>

⁷ <https://www.beci.be/nl/het-nieuwe-beschermde-criterium-gezinsverantwoordelijkheden-voor-discriminatie/> (geraadpleegd op 7 februari 2023).

⁸ Art. 28/2 van de genderwet (deze bedragen houden al rekening met de extra opcentiemen).

⁹ Art. 23, §3 van de genderwet.

¹⁰ Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, OJL 188 van 12 juli 2019.

Overeenkomstig de hiërarchie van normen in het sociaal recht heeft de wet echter voorrang op de cao – en een werknemer zou zich kunnen laten voorstaan op de cumul van voordelen¹¹.

d. Nieuwe rechten

Naast de uitbreiding van de criteria om te bepalen of er sprake is van discriminatie, erkent de wet nu uitdrukkelijk rechten met betrekking tot werknemers die verlof opnemen (moederschaps-, geboorte- of adoptieverlof of verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden).

De werknemer heeft het recht na het verlof terug te keren naar dezelfde functie. Als dat niet mogelijk is, moet de werkgever de werknemer een gelijkwaardige of soortgelijke functie geven die in overeenstemming is met de arbeidsovereenkomst of arbeidsrelatie¹².

De werknemer heeft ook recht op alle rechten die hij tijdens het verlof heeft verworven of aan het verwerven is.

Als u bv. een uitzonderlijke premie toekent aan uw werknemers tijdens het moederschapsverlof van een van uw werknemers, komt zij ook in aanmerking, gezien zij niet nadelig mag worden behandeld omdat zij moederschapsverlof opneemt¹³.

De werknemer heeft daarnaast ook recht op de verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden die tijdens zijn/haar afwezigheid plaatsvonden¹⁴. Als u bv. tijdens het moederschapsverlof van een van uw werknemers een extra dag verlof toekent aan al uw werknemers met vijf jaar anciënniteit, heeft zij daar ook recht op als zij aan de anciënniteitsvoorwaarde voldoet.

In geval van een inbreuk kan de werknemer een forfaitaire schadevergoeding eisen¹⁵ van zes maanden brutoloon of een vergoeding van de werkelijk geleden schade, die dan door de werknemer moet worden bewezen. Deze vergoeding kan worden

gecumuleerd met beschermingsvergoedingen ten gevolge van de beëindiging de arbeidsrelatie¹⁶.

2. Uitbreiding van het criterium 'gezondheidstoestand'

a. De gezondheidstoestand in het verleden, heden en de toekomst

Vanaf 17 oktober 2022 wordt het criterium 'huidige of toekomstige gezondheidstoestand' in de antidiscriminatiewet vervangen door 'gezondheidstoestand'.

Door deze wijziging vallen vroegere gezondheidstoestanden ook onder de bescherming van deze wetgeving.

Voor deze datum verbood de wet enkel discriminatie tussen werknemers (en kandidaat-werknemers) op grond van hun huidige of toekomstige gezondheidstoestand.

*'Iemand die in het verleden kanker of een burn-out heeft gehad en om die reden niet werd aangenomen of werd ontslagen, bv. omdat de werkgever vreesde voor een mogelijke terugval, werd dus niet [...] beschermd door de oude wetgeving'*¹⁷.

De uitbreiding van het criterium van de gezondheidstoestand is eigenlijk niet nieuw.

In cao nr. 38 betreffende de aanwerving en selectie van werknemers en in cao nr. 95 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie, was het 'ziekteverleden' al een beschermd criterium.

Ze voorzagen echter nog niet in een compensatie voor slachtoffers van discriminatie.

b. Vergoeding

Nu dit criterium deel uitmaakt van de antidiscriminatiewet, kan elk slachtoffer een forfaitaire schadevergoeding eisen die gelijk is aan zes

¹¹ <https://www.unisoc.be/articles/nl/public/de-anti-discriminatiewet-op-basis-van-gender-werd-herzien> (geraadpleegd op 7 februari 2023).

¹² Art. 19/1, §1 van de genderwet.

¹³ <https://www.securex.be/nl/lex4you/werkgever/nieuw-s/aanpassing-genderwet-geslacht-niet-langer-enige-beschermde-criterium> (geraadpleegd op 7 februari 2023).

¹⁴ Art. 19/1, §§2 en 3 van de genderwet.

¹⁵ Art. 19/1, §4 van de genderwet.

¹⁶ Art. 23 van de genderwet.

¹⁷ C. VAN BRAECKEL, « Elargissement du critère de l'état de santé dans la législation anti-discrimination », *Indic. soc.*, 2023, p. 14.

maanden brutoloon of een vergoeding voor de werkelijk geleden schade, op voorwaarde dat hij/zij de omvang van deze schade kan aantonen¹⁸.

Ter herinnering: bij discriminatie van een werknemer of een kandidaat-werknemer hoeft deze laatste slechts een louter vermoeden van discriminatie te bewijzen. Hij/zij moet dus slechts het bestaan aantonen van elementen die een vermoeden van discriminerende behandeling doen rijzen.

Als hij/zij daarin slaagt, wordt de bewijslast omgekeerd en is het aan de werkgever te bewijzen dat de beslissing de werknemer niet in dienst te nemen of te ontslaan, niet was gebaseerd op een van de door de antidiscriminatiewet beschermde criteria (in dit geval de gezondheidstoestand van de (kandidaat-)werknemer)¹⁹.

c. Verschillende behandeling, met rechtvaardiging

Het blijft belangrijk te specificeren dat een verschil in behandeling mogelijk blijft, als dat objectief gerechtvaardigd is.

De Nationale Arbeidsraad stelt in dit verband dat een dergelijk verschil geen discriminatie vormt als 'dit objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en indien de middelen die worden ingezet om dit doel te verwezenlijken, passend en noodzakelijk zijn'²⁰.

Hoewel 'het steeds vaker voorkomt dat *werknemers die wegens frequente en/of langdurige afwezigheid wegens ziekte worden ontslagen, een vordering tot schadevergoeding wegens discriminatie op grond van hun gezondheidstoestand indienen[,] kan deze vordering [...] altijd door de rechter worden afgewezen als de werkgever het gemaakte onderscheid objectief kan rechtvaardigen*'²¹, bijvoorbeeld door de verstoring van het bedrijf ten gevolge van de afwezigheid wegens ziekte²².

d. Gevolgen

Nog meer dan voorheen moet de werkgever er zowel tijdens de tewerkstellingsperiode als tijdens de selectie- en ontslagprocedure voor zorgen dat zijn beslissingen niet gebaseerd zijn op de gezondheidstoestand van de werknemer, met inbegrip van de vroegere gezondheidstoestand.

Bij een ontslag moet de werkgever voldoende bewijs hebben dat de beslissing niet is gebaseerd op dit beschermde criterium.

Anders kan hij een schadevergoeding verschuldigd zijn.

¹⁸ Art. 18 van de antidiscriminatiewet.

¹⁹ Art. 28 van de antidiscriminatiewet.

²⁰ Advies nr. 2266 van de Nationale Arbeidsraad, zitting van dinsdag 21 december 2021, *Parl. doc.*, Kamer, 2020-21, nr. 2227/002, p. 6.

²¹ C. VAN BRAECKEL, *op. cit.*, p. 15.

²² Arbeidshof Brussel, 24 mei 2018, *J.L.M.B.*, 2018, p. 1867 ; Arbeidsrechtbank Antwerpen (afd. Tongeren), 13 januari 2016, *Limb. Rechtstl.*, 2016, p. 215.

Tijdskrediet: pas op voor de hervorming!

Als een werknemer u heeft verteld dat hij of zij de komende maanden tijdskrediet wil opnemen, is het belangrijk dat hij of zij op de hoogte is van de hervorming die in januari 2023 heeft plaatsgevonden.

Het koninklijk besluit van 26 januari 2023¹ heeft inderdaad enkele nieuwigheden ingevoerd. Deze tekst wijzigt het recht op tijdskrediet niet, zoals bepaald in de cao nr. 103, maar wel de voorwaarden voor compensatie van deze periode van onderbreking door de RVA, die waren opgenomen in het koninklijk besluit van 12 december 2001².

Sinds 1 februari 2023 is er dus op sommige punten een verschil tussen de voorwaarden om recht te hebben op tijdskrediet en die voor het ontvangen van onderbrekingsuitkeringen.

Het is belangrijk uw werknemers op deze verschillen te wijzen.

Vanaf 1 februari 2023 zijn de voorwaarden voor het ontvangen van onderbrekingsuitkeringen bij tijdskrediet gewijzigd. De aandacht van de werknemers moet hierop worden gevestigd.

De werknemers moeten zich ervan bewust zijn dat bepaalde perioden van onderbreking niet langer zullen worden vergoed.

Om hen zo goed mogelijk te informeren, bekijken we samen de laatste ontwikkelingen.

1. Tijdskrediet met motief

De voorwaarden voor tijdskrediet zijn vastgelegd in cao [nr. 103](#) van 27 juni 2012³. Sinds de aanneming heeft deze cao verschillende wijzigingen ondergaan⁴. In toepassing van deze cao kan een werknemer tijdskrediet opnemen om de volgende redenen :

- a) het verzorgen van een kind tot 8 jaar ;
- b) het verlenen van palliatieve zorg ;
- c) het bijstaan of verzorgen van een ernstig ziek gezins- of familielid ;
- d) het verzorgen van een gehandicapt kind tot 21 jaar ;
- e) het bijstaan of verzorgen van een ernstig ziek minderjarig kind of een ernstig ziek

¹ KB 26 januari 2023 tot wijziging van diverse koninklijke besluiten inzake tijdskrediet, thematische verloven en loopbaanonderbreking, *BS* 31 janvier 2023.

² KB 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, *BS* 18 december 2001.

³ Cao nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gewijzigd, *BS* 31 aout 2012.

⁴ Cao nr. 103bis van 27 april 2015, gesloten in het kader van de Nationale Arbeidsraad, tot aanpassing van cao nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een systeem van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, *BS* 15 juli 2015; cao nr. 103ter van 20 december 2016, gesloten in het kader van de Nationale Arbeidsraad, tot aanpassing van cao nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een systeem van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, *BS* 20 maart 2017; cao nr. 103/4 van 29 januari 2018, gesloten in het kader van de Nationale Arbeidsraad, tot aanpassing van cao nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een systeem van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, *BS* 12 april 2018; cao nr. 103/5 van 7 oktober 2020, gesloten in het kader van de Nationale Arbeidsraad, tot aanpassing van cao nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een systeem van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, *BS* 15 januari 2021; cao nr. 103/6 van 27 september 2022, gesloten in het kader van de Nationale Arbeidsraad, tot aanpassing van cao nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een systeem van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, *BS* 19 december 2022.

minderjarig kind dat als gezinslid wordt beschouwd ;

f) het volgen van een opleiding.

Wij herinneren eraan dat de voorwaarden om recht te hebben op tijdskrediet niet zijn gewijzigd. Als een werknemer een gemotiveerd tijdskrediet wil opnemen, moet hij/zij dus nagaan of hij/zij voldoet aan de voorwaarden van [cao nr. 103](#) (toegangsvoorwaarden, duur, aanvraagprocedures,...). **Het recht op tijdskrediet is niet gewijzigd.**

Sommige voorwaarden voor het verkrijgen van RVA-uitkeringen tijdens deze onderbreking zijn gewijzigd.

Er zijn drie belangrijke wijzigingen.

2. Voorwaarde van effectieve tewerkstelling

a) *Tijdskrediet met volledige onderbreking van de prestaties*

Om in aanmerking te komen voor onderbrekingsuitkeringen bij het opnemen van een tijdskrediet met totale onderbreking van de prestaties moet de werknemer aantonen dat hij bij de werkgever in dienst was:

- gedurende de 12 maanden voorafgaand aan de schriftelijke waarschuwing aan de werkgever indien hij/zij voltijds in dienst was ;
- gedurende de 24 maanden voorafgaand aan de schriftelijke waarschuwing aan de werkgever indien hij/zij deeltijds werkte⁵.

In [cao nr. 103](#) wordt geen arbeidsvoorwaarde gesteld wanneer de werknemer in aanmerking wenst te komen voor het recht op voltijds tijdskrediet. Ongeacht zijn arbeidsregime kan een werknemer verzoeken om volledige schorsing, op voorwaarde dat hij ten minste 24 maanden in dienst van de onderneming is⁶.

Om een uitkering van de RVA te krijgen, moet de werknemer voortaan aantonen dat hij of zij in de 12 of 24 maanden voorafgaand aan de periode van tijdskrediet, daadwerkelijk heeft gewerkt.

Wij wijzen erop dat een aantal elementen niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van de periode van 12 of 24 maanden, waaronder perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst, vermindering van de arbeidsprestaties of aanpassing van de arbeidsvoorwaarden in het kader van:

- verlof voor palliatieve zorg,
- ouderschapsverlof,
- een loopbaanonderbreking om een ernstig ziek gezins- of familielid bij te staan of te verzorgen
- onbetaald verlof⁷.

b) *Tijdskrediet met vermindering van prestaties met 1/5 of de helft*

Om een tijdskrediet met vermindering van prestaties met 1/5 of de helft te verkrijgen, moet de werknemer aantonen dat hij gedurende de 12 maanden voorafgaand aan de schriftelijke waarschuwing aan de werkgever voltijds in de onderneming heeft gewerkt.

Er zij op gewezen dat in het geval van tijdskrediet met vermindering van de prestaties tot de helft, er een discrepantie bestaat tussen het recht op onderbrekingstoelagen en het recht op tijdskrediet.

Artikel 4, § 5, 2) van [cao nr. 103](#) bepaalt immers dat een werknemer kan verzoeken in aanmerking te komen voor een tijdskrediet met vermindering van de prestaties met de helft, op voorwaarde dat hij/zij in de 12 maanden voorafgaand aan het verzoek ten minste ¾ van een voltijdse betrekking heeft uitgeoefend.

Bijgevolg zal een werknemer die gedurende ¾ van de tijd in de onderneming werkt, kunnen vragen om een tijdskrediet met vermindering van prestaties tot de helft, maar hij zal geen onderbrekingsuitkeringen van de RVA genieten !

3. Tijdskrediet voor kinderopvang

Het koninklijk besluit van 26 januari 2023 heeft de voorwaarden voor de vergoeding van tijdskrediet voor kinderopvang op drie punten gewijzigd:

a) *Leeftijd van het kind*

⁵ Art. 4 4° KB 26 januari 2023 tot wijziging van voormeld art. 4 KB van 12 december 2001.

⁶ Art.4, §5, 1) van de bovengenoemd CAO nr. 103.

⁷ Art.11, §2, 1° en 2° van de bovengenoemd CAO nr. 103.

In het geval van **voltijds** tijdskrediet zullen alleen werknemers die voor een kind **tot 5 jaar** willen zorgen, recht hebben op een onderbrekingsuitkering⁸.

Artikel 4bis van [cao nr. 103](#) bepaalt echter dat een werknemer recht heeft op tijdskrediet om voor een kind van 8 jaar en jonger te zorgen.

Bijgevolg moet de werknemer zich ervan bewust zijn dat als hij of zij voltijds tijdskrediet wil opnemen om voor een kind ouder dan 5 jaar te zorgen, hij of zij geen recht meer heeft op onderbrekingsuitkeringen.

b) De maximale vergoedingsperiode

Als gevolg van de hervorming zal het tijdskrediet voor kinderopvang slechts voor maximaal **48 maanden** worden toegekend. Deze verlaging geldt voor voltijds-, deeltijds- en 1/5-tijdskrediet.

Ter herinnering: een werknemer heeft gedurende maximaal 51 maanden recht op tijdskrediet voor "kinderopvang"⁹.

Wat gebeurt er als uw werknemer vóór 1 februari 2023 (datum van inwerkingtreding van de hervorming) gedurende 51 maanden tijdskrediet heeft opgenomen? Zal hij/zij vanaf de 48e maand zonder inkomen komen te zitten?

Het koninklijk besluit van 26 januari 2023 behandelt dit probleem in artikel 12, dat een onderscheid maakt tussen twee situaties :

- Als de werknemer op 1 februari 2023 30 maanden of meer van dit tijdskrediet heeft opgenomen (gebruikt), kan hij of zij nog maximaal 51 maanden vergoeding krijgen. Voor deze werknemers zal de hervorming geen gevolgen hebben.
- als de werknemer op 1 februari 2023 minder dan 30 maanden van dit tijdskrediet heeft opgenomen (gebruikt), krijgt hij slechts 48 maanden vergoeding. De werknemer kan

dan zijn werkgever vragen zijn tijdskrediet te beëindigen vóór het einde van de 51 maanden en de werkgever mag deze terugkeer niet weigeren. Als de werknemer zijn tijdskrediet niet beëindigt, moet hij zich ervan bewust zijn dat hij na de 48e maand geen onderbrekingsuitkering zal ontvangen.

c) Wijziging van de anciënniteitsvereiste

Vanaf 1 juni 2023 wordt voor werknemers die tijdskrediet opnemen om voor hun kind te zorgen, de anciënniteitsvereiste bij de werkgever verhoogd tot 36 maanden¹⁰.

Ter herinnering, [cao nr. 103](#) voorziet in minder anciënniteit. In feite vereist [cao nr. 103](#) slechts 24 maanden anciënniteit om een tijdskrediet voor kinderopvang te kunnen opnemen¹¹ !

Zo zal een werknemer vanaf 1 juni 2023 het recht hebben om na 24 maanden anciënniteit een tijdskrediet op te nemen, maar zal hij niet worden vergoed door de RVA.

Het is belangrijk op te merken dat deze anciënniteitsvoorwaarde, zowel voor de onderbrekingsuitkeringen als voor het recht op tijdskrediet, niet geldt voor werknemers die tijdskrediet opnemen voor "kinderopvang" onmiddellijk nadat zij hun recht op ouderschapsverlof voor alle kinderen waarop zij recht hebben, hebben uitgeput¹².

4. Beëindiging van verhogingen op grond van anciënniteit of leeftijd

Het koninklijk besluit van 12 december 2001 voorzag in een verhoging van de onderbrekingsuitkeringen in de volgende situaties :

- wanneer de werknemer 5 jaar anciënniteit had, in geval van voltijds of halftijds krediet;- temps ¹³ ;

⁸ Art. 5 KB 26 januari 2023 tot wijziging van art. 5 §2 van voormeld KB van 12 december 2001.

⁹ Art. 4 § 1 bovengenoemd cao nr. 103.

¹⁰ Art. 4 3° KB 26 januari 2023 tot wijziging van art. 4 § 5 van voormeld KB van 12 december 2001.

¹¹ Art. 5 § 2 bovengenoemd cao nr. 103.

¹² Art. 4 § 5 lid 2 van bovengenoemd KB van 12 december 2001 en art.5 § 3 bovengenoemd cao nr. 103.

¹³ Oud art. 4 § 2 en 3 KB 12 december 2001.

- wanneer de werknemer de leeftijd van 50 jaar bereikt, in geval van thematisch verlof (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand of voor palliatieve zorg) met een vermindering van de uitkeringen tot halftijds, 1/5 of 1/10.

Deze verhogingen zijn per 1 februari 2023 afgeschaft.

Tot besluit

In een duidelijke en bewuste poging om geld te besparen heeft de regering besloten de voorwaarden voor het verkrijgen van tijdskredietvergoedingen van de RVA te wijzigen.

In deze tijden van crisis is het van groot belang dat uw werknemers begrijpen dat er een discrepantie bestaat tussen het recht op tijdskrediet en het ontvangen van een werkloosheidsuitkering tijdens deze periode.

Om te vermijden dat uw werknemers tijdens een periode van onderbreking of vermindering van de uitkering wegens tijdskrediet zonder inkomen komen te zitten, moeten zij altijd nagaan of zij in aanmerking komen voor onderbrekingsuitkeringen. Bovendien mag niet worden vergeten dat een periode van onderbreking die niet meer wordt vergoed, niet in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het pensioen van de werknemer.

Vergroening van de mobiliteit - aftrek van autokosten

Met de wet van 25 november 2021 heeft de overheid maatregelen ingevoerd voor de fiscale en sociale vergroening van de mobiliteit. Hierdoor zullen er reeds bestaande regels wijzigen en enkele nieuwe worden ingevoerd.

De fiscale vergroening van de mobiliteit verbiedt niet het gebruik van voertuigen op fossiele brandstoffen of hybride voertuigen. De aftrekbaarheid van zakelijke kosten die voortvloeien uit het gebruik of de terbeschikkingstelling ervan zullen echter geleidelijk worden verminderd en vervolgens volledig worden afgeschaft om het gebruik van koolstofvrije auto's aan te moedigen.

Vanaf 1 januari 2026 zullen alleen nieuwe auto's met een koolstofvrije uitstoot fiscaal aftrekbaar zijn. Voor auto's die vóór 1 januari 2026 zijn aangeschaft (of geleased) voorziet de wet in een tijdelijke voortzetting van de aftrek of een scenario waarin de aftrek wordt afgebouwd.

Plug-in hybride voertuigen (PHEV's) die vanaf 1 januari 2023 worden besteld, zullen tijdens deze overgangperiode als eerste worden getroffen. De fiscale aftrekbaarheid van hun verbruikskosten voor fossiele brandstoffen (benzine of diesel) wordt beperkt tot 50%.

De FOD Financiën heeft MOBIA¹ onlangs belangrijke toelichtingen verstrekt.

I Belastingaftrek voor autokosten

1. Bedoelde voertuigen

Deze hervorming betreft:

- personenwagens, voertuigen voor dubbel gebruik en minibussen;
- voertuigen die als bestelwagen ingeschreven zijn en niet voldoen aan de kenmerken van een van de 4 voertuigtypes zoals vermeld in de fiscale definitie van de bestelwagen.

2. Voertuigen met CO₂-uitstoot

a. Algemene principes

De aftrek van beroepskosten die een belastingplichtige maakt voor het gebruik van een auto met CO₂-uitstoot wordt geleidelijk afgeschaft:

- Voertuigen die voor 1 juli 2023 aangeschaft of gehuurd/geleased zijn, behouden definitief het voordeel van de bestaande aftrekregels:

Sinds 1 januari 2020 wordt het percentage zowel voor de PB als de VenB uniform vastgelegd volgens onderstaande formule:

$$120\% - (0,5\% \times \text{coëfficiënt} \times \text{gram CO}_2 \text{ per km})$$

Coëfficiënt:

- 1: diesel
- 0,95: benzine, lpg, biobrandstof, ...
- 0,90: CNG < 12 fiscale pk.

Het percentage mag niet hoger liggen dan 100% en niet lager dan 50%.

Voor voertuigen die 200 gram CO₂ per kilometer uitstoten, is de aftrek beperkt tot 40%.

Aftrekbaarheid	Aanslagjaar 2025	Aanslagjaar 2026	Aanslagjaar 2027	Aanslagjaar 2028	Aanslagjaar 2029
Max.	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Min.	40 %	40 %	40 %	40 %	40 %

- Voertuigen die tussen 1 juli 2023 en 31 december 2025 aangeschaft of gehuurd/geleased worden, behouden tijdelijk het voordeel van de bestaande aftrekregels, maar de aftrek wordt begrensd en zal uiteindelijk verdwijnen:

Aftrekbaarheid	Aanslagjaar 2025	Aanslagjaar 2026	Aanslagjaar 2027	Aanslagjaar 2028	Aanslagjaar 2029
Max.	100 %	75 %	50 %	25 %	00 %
Min.	40 %	00 %	00 %	00 %	00 %

- Voertuigen die na 1 januari 2026 aangeschaft of gehuurd/geleased worden, zijn niet meer aftrekbaar.

¹ Sinds 14 februari 2021 werken de mobiliteitsfederaties Febiac, Renta en Traxio samen onder de naam 'Mobia'. De drie partners vertegenwoordigen 10.000 bedrijven, 160.000 werknemers en 2,6% van het Belgische bbp.

b. Speciale regeling voor PHEV

De aftrek van beroepskosten die een belastingplichtige maakt voor het gebruik van een plug-inhybride wordt geleidelijk beperkt:

- Voertuigen die **voor 1 juli 2023** aangeschaft of gehuurd/geleased zijn, behouden definitief het voordeel van de bestaande aftrekregels:

Sinds 1 januari 2020 wordt het percentage zowel voor de PB als de VenB uniform vastgelegd volgens onderstaande formule:

$$120\% - (0,5\% \times \text{coëfficiënt} \times \text{gram CO}_2 \text{ per km})$$

Coëfficiënt:

- 1: diesel
- 0,95: benzine, lpg, biobrandstof, ...
- 0,90: CNG < 12 fiscale pk.

CO₂

De CO₂ van de PHEV is afhankelijk van de verhouding tussen de energiec capaciteit van de accu en het gewicht van het voertuig (in bedrijfsklare toestand), vastgelegd op 0,5 kWh/100 kg (gebruikt om *nephrybriden* te identificeren):

- als $\geq 0,5$ en $\text{CO}_2 \leq 50$ g/km $\Rightarrow$ CO₂ PHEV
- als $< 0,5$ of $\text{CO}_2 > 50$ g/km $\Rightarrow$ CO₂ niet-PHEV
- indien niet-PHEV onbeschikbaar $\Rightarrow$ CO₂ PHEV x 2,5

Aftrekbaarheid	Aanslagjaar 2025	Aanslagjaar 2026	Aanslagjaar 2027	Aanslagjaar 2028	Aanslagjaar 2029
Max.	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Min.	40 %	40 %	40 %	40 %	40 %

Opmerking

Voor voertuigen die voor 1 januari 2018 aangeschaft zijn, wordt de CO₂ PHEV in aanmerking genomen, ongeacht de verhouding tussen de energiec capaciteit van de accu/het gewicht van het voertuig.

- Voertuigen die tussen 1 januari 2023 en 1 juli 2023 aangeschaft of gehuurd/geleased zijn, behouden het voordeel van de toepassing van de algemene formule, maar onderscheid tussen

$\Rightarrow$ Benzine- en dieselskosten: maximale aftrek van 50%

$\Rightarrow$ Overige kosten (met inbegrip van elektriciteit).

Kosten.	Aftrekbaarheid	Aanslagjaar 2025	Aanslagjaar 2026	Aanslagjaar 2027	Aanslagjaar 2028	Aanslagjaar 2029
Benzine/Diesel	Max.	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %
Andere (Elektriciteit)	Max	100%	100%	100%	100%	100%
	Min.	40%	40%	40%	40%	40%

- Voor voertuigen die **tussen 1 juli 2023 en 31 december 2025** aangeschaft of gehuurd/geleased zijn, wordt de aftrek geleidelijk begrensd en uiteindelijk afgeschaft:

Toepassing van de bovenstaande formule, maar onderscheid tussen

- $\Rightarrow$ Benzine- en dieselskosten: maximale aftrek van 50%
- $\Rightarrow$ Overige kosten (met inbegrip van elektriciteit): minimale aftrek van 50% en maximale aftrek van 100%

Kosten.	Aftrekbaarheid	Aanslagjaar 2025	Aanslagjaar 2026	Aanslagjaar 2027	Aanslagjaar 2028	Aanslagjaar 2029
Benzine/Diesel	Max.	50 %	50 %	50 %	25 %	00 %
Andere (Elektriciteit)	Max	100%	75%	50%	25%	00%
	Min.	50%	00%	00%	00%	00%

- Voertuigen die **na 1 januari 2026** aangeschaft of gehuurd/geleased worden, zijn niet meer aftrekbaar.

2. Voertuigen zonder CO₂-uitstoot

De aftrek van beroepskosten die een belastingplichtige maakt voor het gebruik van een auto zonder CO₂-uitstoot wordt **geleidelijk beperkt**:

Contract	Aanslagjaar 2027	Aanslagjaar 2028	Aanslagjaar 2029	Aanslagjaar 2030	Aanslagjaar 2031	Aanslagjaar 2032
2026	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
2027		95 %	95 %	95 %	95 %	95 %
2028			90 %	90 %	90 %	90 %
2029				82,5 %	82,5 %	82,5 %
2030					75 %	75 %
2031						67,5 %

II. Solidariteitsbijdrage

1. Wagens aangeschaft, geleased of gehuurd voor 1 juli 2023

De huidige berekeningswijze van de solidariteitsbijdrage die de werkgever aan de RSZ verschuldigd is voor het voertuig dat hij aan zijn werknemer ter beschikking stelt voor een ander dan louter beroepsmatig gebruik, blijft behouden.

In het jaar 2022

Type voertuig	CO ₂ -bijdrage =
Diesel	$([Y \times \text{€ } 9] - 600) / 12 \times 1,3525$
Benzine	$([Y \times \text{€ } 9] - 768) / 12 \times 1,3525$
Lpg	$([Y \times \text{€ } 9] - 990) / 12 \times 1,3525$
100% elektrisch	€ 28,17

- Y = CO₂-uitstoot
indien uitstoot onbekend:
 - benzinewagens = 182 g/km
 - dieselmotoren = 165 g/km
 - hybride => benzinewagen
- Behalve voor elektrische voertuigen ligt het bedrag altijd hoger dan **€ 28,17**

2. Wagens aangeschaft, geleased of gehuurd na 1 juli 2023

De solidariteitsbijdrage wordt aanzienlijk verhoogd voor niet-uitstootvrije wagens om een ontradend effect te creëren.

De op basis van de bovenstaande formule berekende bijdrage wordt verhoogd met een factor van:

- 01/07/2023 → **2,25**
- 01/01/2025 → **2,75**
- 01/01/2026 → **4,00**
- 01/01/2027 → **5,50**

De minimumbijdrage (en dus de uiteindelijke bijdrage voor elektrische voertuigen) wordt verhoogd tot:

- 01/01/2025 → **23,41**
- 01/01/2026 → **25,99**
- 01/01/2027 → **28,57**
- 01/01/2028 → **31,15**

III. Verduidelijkingen van het FOD Financiën

1) Hoe correct aantonen dat een voertuig besteld werd vóór een van de hiervoor vermelde startdata van nieuwe fiscale en sociale regels?

“Besteld” wil zeggen:

- Bestelbon opgemaakt en ondertekend vóór een startdatum van nieuwe regels door de verkoper en koper-belastingplichtige van het voertuig indien deze niet kiest vóór een leasingformule;
- Leasingovereenkomst ondertekend vóór een startdatum van nieuwe regels door de leasegever en leasener-belastingplichtige indien deze beslist om een leasingformule aan te gaan.

Dit betekent concreet dat een bestelling die initieel rechtstreeks werd aangegaan tussen de verkoper en autokoper en die na de vermelde datum omgezet wordt naar een leasingbestelling, NIET meer valt onder de oude fiscale regels.

Wij raden leasingmaatschappijen in deze context ook aan hun bestellingen onmiddellijk na ondertekening van de leaseovereenkomst te plaatsen bij de verdeler of constructeur en niet te wachten tot na een van de vermelde startdata van nieuwe fiscale regels.

Concreet bevelen wij aan, ten einde alle discussie met de administraties te vermijden:

- Wie een PHEV wenst te bestellen en niet wil vallen onder de 50% aftrekbeperking voor het fossiele brandstofverbruik, dient de bestelbon met zijn/haar verdeler of de leasingovereenkomst te ondertekenen vóór 1/1/2023. De leasemaatschappij raden we aan de onderliggende bestelling bij de verdeler of constructeur eveneens te plaatsen vóór 1/1/2023.
- Wie nog een voertuig met fossiele brandstof aangedreven motor wenst te bestellen (inclusief PHEV) en nog wil genieten van het huidige fiscale regels, dient de bestelbon met zijn/haar verdeler of de leasingovereenkomst te ondertekenen vóór 1/7/2023. De leasemaatschappij raden we aan de onderliggende bestelling bij de verdeler of constructeur eveneens te plaatsen vóór 1/7/2023.

- 2) **Voor korte-termijn huurvoertuigen heeft de FOD Financiën aangegeven dat de datum van ondertekening van de huurovereenkomst geldt als besteldatum. Men meldt dat zij voor de FOD Sociale Zaken geen uitspraken kunnen doen, maar de ervaring leert dat de regels hier doorgaans conform door beide administraties worden toegepast.-**

Concreet zou dit betekenen dat, indien de FOD Sociale Zaken zich aansluit bij het standpunt van de FOD Financiën, ongeacht de inschrijvingsdatum van het voertuig, een huurovereenkomst die vanaf 1/7/2023 werd ondertekend, onder de nieuwe spelregels valt en dus onderworpen is aan een verhoogde (x2,25) CO2-solidariteitsbijdrage die geldt voor niet-zero-emissievoertuigen.

Aangezien de fiscale aftrekbeperkingen en het verval van de minimumaftrek slechts ingaan vanaf inkomstenjaar 2025, is er in 2023 en 2024 op vlak van verworpen uitgaven geen impact ten opzichte van de huidige situatie voor kortetermijnwagens.

- 3) **Is er een ultieme leveringsdatum voor de voertuigen die besteld werden vóór 1/7/2023 opdat ze nog kunnen genieten van de oude fiscale en sociale regeling?**

Antwoord van de FOD Financiën:

“Er zijn geen wettelijke bepalingen die voorzien in een bepaalde termijn voor de periode tussen de datum van de bestelbon en de uiteindelijke levering van het voertuig. Wanneer evenwel wordt vastgesteld dat er een constructie is opgezet waarbij er een bestelbon of ‘leasecontract’ wordt gesloten vóór 1/7/2023 met een levering op een veel latere datum enkel met het oogmerk om te kunnen genieten van de oude fiscale regels, dan kan er sprake zijn van simulatie en kan dit aanleiding geven tot een discussie met de fiscus. Dit moet worden beoordeeld aan de hand van de feitelijke omstandigheden.”

(nvdr: ook hier kan de FOD Financiën geen uitspraken doen voor de FOD Sociale Zaken)

- 4) **Quid tweedehandsvoertuigen? Geldt de datum van eerste inschrijving als bepalende datum voor de fiscaliteit of vervalt de oude fiscale regeling eens een voertuig wordt verkocht en/of opnieuw wordt ingeschreven?**

Antwoord van de FOD Financiën:

“De van toepassing zijnde aftrekbeperking wordt bepaald op het moment dat de belastingplichtige het voertuig heeft aangekocht, geleased of gehuurd. Een belastingplichtige die in de loop van 2024 een tweedehandsvoertuig koopt, dat oorspronkelijk vóór de datum van 01.07.2023 werd aangekocht, is onderworpen aan de aftrekbeperking zoals van toepassing in 2024, op het moment van zijn aankoop van het tweedehandsvoertuig.

Wanneer een leasingovereenkomst voorziet in het lichten van een aankooptie bij het verstrijken van de overeenkomst, dan blijven de bepalingen voor de aftrekbaarheid van voertuigen van toepassing zoals ze van toepassing zijn op het moment van het afsluiten van de leasingovereenkomst als de optie ook effectief wordt gelicht.”

Dit laatste houdt in dat een belastingplichtige die een huur/leasecontract met koopoptie voor het voertuig ondertekent vóór een van de vermelde startdata van nieuwe regels, en deze koopoptie licht bij afloop van het huur/leasecontract, de fiscale en sociale regels behoudt die van toepassing waren op de datum van het huur/leasecontract.

(nvdr: ook hier kan de FOD Financiën geen uitspraken doen voor de FOD Sociale Zaken)

IV. Typesituaties

Hieronder volgen wat typesituaties voor een PHEV (1), een ICE / HEV /... (2) en een ZEV (3):

PHEV - Situatie 1a	
Bestelsituatie:	leasecontract afgesloten, korte-termijn huurovereenkomst of bestelbon getekend vóór 1/1/2023
Impact:	Het voertuig behoudt de fiscale en sociale regels, inclusief aftrek van de brandstofkosten, die in 2022 golden, zolang het voertuig in gebruik is bij dezelfde belastingplichtige (i.c. leasenemer, huurder of koper).

PHEV - Situatie 1b	
Bestelsituatie:	leasecontract afgesloten, korte-termijn huurovereenkomst of bestelbon getekend tussen 1/1/2023 en 30/06/2023
Impact:	Het voertuig behoudt de fiscale en sociale regels die in 2022 golden over de volledige looptijd, maar voor de getankte fossiele brandstof is de aftrekbaarheid van het voertuig beperkt tot 50% zolang het voertuig in gebruik is bij dezelfde belastingplichtige (i.c. leasenemer, huurder of koper). Stel dat er per maand 100 EUR benzine wordt getankt, dan bedraagt de netto meerkost $100 \times 50\% \times 25\%$ (aanslagvoet VenB) = 12,5 EUR per maand

PHEV - Situatie 1c	
Bestelsituatie:	leasecontract afgesloten, korte-termijn huurovereenkomst of bestelbon getekend tussen 1/7/2023 en 31/12/2025
Impact:	- In inkomstenjaren 2023-2024 behoudt het voertuig de fiscale status die het had vóór 1/7/2023 en blijft de aftrekbaarheid van de getankte fossiele brandstof beperkt tot 50%. In deze jaren wordt de RSZ CO₂-bijdrage (werknemersstatuut) vermenigvuldigd met factor 2,25. - In inkomstenjaar 2025 wordt de aftrek van het voertuig en van het elektrisch verbruik beperkt tot 75% en blijft de aftrekbaarheid van de getankte fossiele brandstof beperkt tot 50%. In dit jaar wordt de RSZ CO₂-bijdrage vermenigvuldigd met factor 2,75. - In inkomstenjaar 2026 wordt de aftrek van het voertuig, het elektrisch verbruik en de getankte fossiele brandstof beperkt tot 50%. In dit jaar wordt de RSZ CO₂-bijdrage vermenigvuldigd met factor 4. - In inkomstenjaar 2027 wordt de aftrek van het voertuig, het elektrisch verbruik en de getankte fossiele brandstof beperkt tot 25%. In dit jaar wordt de RSZ CO₂-bijdrage vermenigvuldigd met factor 5,5. - In inkomstenjaar 2028 en nadien is er geen aftrek meer (0%) voor het voertuig, noch voor het elektrisch verbruik en de getankte fossiele brandstof. Vanaf dit jaar en nadien blijft de RSZ CO₂-bijdrage met factor 5,5 vermenigvuldigd.

PHEV - Situatie 1d	
Bestelsituatie:	leasecontract afgesloten, korte-termijn huurovereenkomst of bestelbon getekend vanaf 1/1/2026
Impact:	Er is geen aftrek (0%) voor het voertuig, noch voor het elektrisch verbruik en de getankte fossiele brandstof. De RSZ CO ₂ -bijdrage (werknemersstatuut) wordt vermenigvuldigd met factor 5,5.

ICE / HEV / ... - Situatie 2a (niet-PHEV)	
Bestelsituatie:	leasecontract of korte-termijn huurovereenkomst afgesloten of bestelbon getekend vóór 1/7/2023
Impact:	Het voertuig behoudt de fiscale en sociale regels, inclusief aftrek van de brandstofkosten die golden vóór 1/7/2023, zolang het voertuig in gebruik is bij dezelfde belastingplichtige (i.c. leasener, huurder of koper).

ICE / HEV / ... - Situatie 2b (niet-PHEV)	
Bestelsituatie:	leasecontract of korte-termijn huurovereenkomst afgesloten of voertuig besteld tussen 1/7/2023 en 31/12/2025
Impact:	- In inkomstenjaren 2023-2024 behoudt het voertuig en de verbruikskost de fiscale status die het had vóór 1/7/2023. In deze jaren wordt de RSZ CO₂-bijdrage (werknemersstatuut) vermenigvuldigd met factor 2,25. - In inkomstenjaar 2025 is de aftrek van het voertuig en de verbruikskost beperkt tot 75%. Indien het voertuig al een lagere aftrek had, blijft deze van toepassing. De bodemaftrek is voortaan 0% en de RSZ CO₂-bijdrage wordt vermenigvuldigd met factor 2,75. - In inkomstenjaar 2026 is de aftrek van het voertuig en de verbruikskost beperkt tot 50%. Indien het voertuig al een lagere aftrek had, blijft deze van toepassing. In dit jaar wordt de RSZ CO₂-bijdrage vermenigvuldigd met factor 4. - In inkomstenjaar 2027 is de aftrek van het voertuig en de verbruikskost beperkt tot 25%. Dit jaar en ook nadien wordt de RSZ CO₂-bijdrage vermenigvuldigd met factor 5,5. - Vanaf inkomstenjaar 2028 en daarna is er geen aftrek meer voor het voertuig en de verbruikskost.

ICE / HEV / ... - Situatie 2c (niet-PHEV)	
Bestelsituatie:	leasecontract, korte-termijn huurovereenkomst of bestelbon getekend vanaf 1/1/2026
Impact:	Er is geen aftrek (0%) voor het voertuig, noch voor de getankte brandstof. De RSZ solidariteitsbijdrage (werknemersstatuut) wordt vermenigvuldigd met factor 5,5.

ZEV - Situatie 3a	
Bestelsituatie:	Leasecontract, korte-termijn huurovereenkomst of bestelbon getekend vóór 1/7/2023
Impact:	Het voertuig + elektrische verbruik behoudt de huidige fiscale en sociale regels: maximale fiscale aftrek van 100% en minimale RSZ CO ₂ -bijdrage. Het minimum bedrag van RSZ CO ₂ -bijdrage blijft €20,83 (bedrag niet geïndexeerd) zolang het voertuig in gebruik is bij dezelfde belastingplichtige (i.c. leasener, huurder of koper).

ZEV - Situatie 3b	
Bestelsituatie:	Leasecontract, korte-termijn huurovereenkomst of bestelbon getekend tussen 1/7/2023 en 31/12/2026
Impact:	Idem als in situatie 3a, maar het minimum bedrag van RSZ CO ₂ -bijdrage is € 20,83 in 2023 en 2024, en stijgt tot € 23,41 in 2025, € 25,99 in 2026, € 28,57 in 2027 en €31,15 vanaf 2028 (bedragen niet geïndexeerd).

ZEV - Situatie 3c	
Bestelsituatie:	Leasecontract, korte-termijn huurovereenkomst of bestelbon getekend tussen 1/1/2027 en 31/12/2027
Impact:	Het voertuig + elektrisch verbruik is 95% fiscaal aftrekbaar en behoudt de minimale RSZ CO₂-bijdrage over de volledige looptijd en zolang het voertuig in gebruik is bij dezelfde belastingplichtige (i.c. leasenemer, huurder of koper). Het minimum bedrag van RSZ CO₂-bijdrage is 28,57 in 2027 en €31,15 vanaf 2028 (bedragen niet geïndexeerd).

ZEV - Situatie 3d	
Bestelsituatie:	Leasecontract, korte-termijn huurovereenkomst of bestelbon getekend van 1/1/028 tot 31/12/2028
Impact:	Het voertuig + elektriciteitsverbruik is 82,5% fiscaal aftrekbaar en behoudt de minimale RSZ CO₂-bijdrage zolang het voertuig in gebruik is bij dezelfde belastingplichtige (i.c. leasenemer, huurder of koper). Het minimum bedrag van RSZ CO₂-bijdrage is € 31,15 vanaf 2028 (bedrag niet geïndexeerd).

Fiscale behandeling van oldtimers

Voor oldtimers geldt een jaarlijkse forfaitaire verkeersbelasting, waarvan de voorwaarden door de gewesten worden vastgesteld.

Sinds 1 januari 2023 stelt het Vlaamse Gewest de forfaitaire verkeersbelasting vast op 99,99 euro voor oldtimers die in 2022 meer dan 30 jaar geleden in het verkeer zijn gebracht.

In het Waalse Gewest wordt een forfaitaire verkeersbelasting van 38,64 euro toegepast op een oldtimer als hij ten minste 30 jaar geleden in het verkeer is en onder een oldtimer-nummerplaat (O-plaat) is ingeschreven.

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt een forfaitaire verkeersbelasting van 38,64 euro geheven op voertuigen die meer dan 25 jaar geleden in het verkeer zijn, ongeacht of ze zijn ingeschreven onder een plaat met de letter (index) "O".

I. Vlaams Gewest

Alle voertuigen die minstens 30 jaar geleden in het verkeer gebracht zijn, worden voor de jaarlijkse verkeersbelasting en de BIV forfaitair belast.

Sinds 1 januari 2023 stelt het Vlaamse Gewest de forfaitaire verkeersbelasting vast op **99,99 euro**. Dit bedrag wordt **jaarlijks geïndexeerd op 1 juli**.

De forfaitaire belasting op inverkeerstelling (BIV) voor oldtimers is een éénmalig vast bedrag dat iedere eigenaar van een oldtimer moet betalen. Dit vanaf de ingebruikname van het voertuig op de openbare weg in België. Ze bedraagt sinds 1-07-2022 **50,38 euro** (inclusief opdecim). Dit bedrag wordt **jaarlijks geïndexeerd op 1 juli**.

De forfaitaire VKB en BIV worden aangerekend voor personenauto's, auto's voor dubbel gebruik en minibussen die meer dan 30 jaar geleden in het verkeer zijn gebracht. De eerste inschrijving van het voertuig, en dus niet het bouwjaar, bepaalt de ouderdom van het voertuig.

Het is niet afhankelijk van een inschrijving onder een oldtimer-nummerplaat (O-plaat).

II. Waals Gewest

Oorspronkelijk werd in het Waalse Gewest een forfaitaire verkeersbelasting van 23,16 euro (te indexeren) geheven op een voertuig dat minstens 30 jaar in het verkeer was.

Het maakte niet uit of dit voertuig was ingeschreven met een normale nummerplaat of met een O-plaat of O-vignet met beperkt gebruik.

Het Waalse Gewest stelt echter vast dat automobilisten dergelijke voertuigen kopen en ze met een gewone nummerplaat laten inschrijven om ze dagelijks te gebruiken. Ze zouden daartoe worden aangezet door de gunstige belastingregeling.

Volgens het Gewest is dat een heel andere beweegreden dan die van de verzamelaars die hun oldtimers alleen in het weekend of tijdens bijeenkomsten gebruiken. Bovendien beantwoordt het niet aan de huidige doelstellingen om de bestuurders te responsabiliseren over de milieu-impact van het gebruikte voertuig.

Daarom heeft het WG besloten dergelijke voertuigen definitief uit te sluiten van het gunstige forfaitaire belastingregime voor oldtimers.

Het Waalse Gewest heeft besloten het toepassingsgebied van de **forfaitaire belasting** op oldtimers te beperken tot voertuigen die aan de volgende twee voorwaarden voldoen:

- 1° al minstens 30 jaar geleden in het verkeer zijn gebracht;
- 2° ingeschreven zijn met een nummerplaat met letter (index) 'O'.

De bepalingen over de belasting op inverkeerstelling worden niet veranderd. Ze voorzien in een minimumbelasting van 61,5 euro voor voertuigen van 30 jaar en ouder (ongeacht de inschrijving) en in een vrijstelling van de ecomalus voor inschrijvingen met een 'O'-nummerplaat.

Deze wijziging zijn in werking getreden op 1 januari 2022 en gelden voor **voertuigen die na die datum worden ingeschreven**.

Btw: hoe het “garageregister” invullen en bijhouden?

De autoprofessionals moeten een register bijhouden waarin ze alle voertuigen inschrijven die binnenkomen in hun inrichting om er te worden hersteld of als occasie verkocht.

De Circulaire 2018/C/47 verduidelijkt hoe dit “garageregister” moet worden ingevuld en bijgehouden.

Aangezien verschillende leden die gecontroleerd werden met ons contact hebben opgenomen, lijkt het ons nuttig om de principes van deze circulaire te herhalen : bedoelde voertuigen, installaties en handelingen; modaliteiten voor het bijhouden van het register; aantal registers en hun vorm (op papier of geïnformatiseerd); bewaartermijn van het register en sancties.

I. Oorsprong van het register

Het Koninklijk Besluit van 6 februari 2002 heeft het nieuwe ‘garageregister’ ingevoerd ter vervanging van zowel het ‘register van binnenkomsten van voertuigen’ als het ‘register van tweedehandse voertuigen voor verkoop’. Deze vereenvoudiging werd al jarenlang door FEDERAUTO gevraagd. Ze werd ontwikkeld door het Commissariaat van de Administratieve Vereenvoudiging in samenwerking met de Btw-Administratie.

De regeling van dit ‘garageregister’ werd besproken in een eerste commentaar van de Btw-Administratie in de circulaire AFER nr. 16/2004 van 23 maart 2004.

Deze circulaire werd net vervangen door de circulaire 2018/C/47 die de vormvoorschriften ervan aanpast aan de technologische en wettelijke evoluties.

II. Beoogde voertuigen, inrichtingen en handelingen

Een inschrijving in het register is vereist wanneer de volgende drie voorwaarden vervuld zijn:

- een voertuig zoals gedefinieerd in artikel 28, § 3, van het koninklijk besluit nr. 1;
- komt binnen in de inrichting van de belastingplichtige;
- teneinde er het voorwerp uit te maken van een handeling bedoeld in § 1 van het genoemde artikel 28.

1. Beoogde voertuigen

a. Motorvoertuigen die ingeschreven moeten worden

De voertuigen beoogd door de verplichting tot inschrijving in het register zijn de **motorvoertuigen**. Artikel 28, § 3, 1°, van het voormelde Koninklijk Besluit nr. 1, definieert de motorvoertuigen als zijnde elk landvoertuig uitgerust met een motor onderworpen aan de reglementering betreffende de inschrijving.

Voorbeelden van beoogde voertuigen die moeten worden ingeschreven in het register: personenauto's, auto's voor

dubbel gebruik, minibussen, autobussen of autocars, motorhomes, vrachtwagens, bestelwagens, tractoren (voor landbouw, bosbouw of andere doeleinden, voor zover ze het voorwerp moeten uitmaken van een inschrijving), motorfietsen en bromfietsen.

Voorbeelden van niet beoogde voertuigen die bijgevolg niet moeten worden ingeschreven in het register: de aanhangwagens van de voormelde voertuigen evenals de kampeerwagens.

OPGELET !

Door de recente wijzigingen van de inschrijvingsregels moeten voortaan ingeschreven worden:

- **de bromfietsen van klasse A**, met name alle voertuigen met twee of drie wielen met een cilinderinhoud van maximaal 50 cm³ of met een elektrische motor waarvan het nominaal continu maximumvermogen hoogstens 4kW bedraagt en waarvan de maximumsnelheid 25 km/u is;
- **de bromfietsen van klasse B**, met name alle voertuigen met twee of drie wielen met een maximale cilinderinhoud van 50 cm³ of met een elektrische motor waarvan het nominaal continu maximumvermogen hoogstens 4kW bedraagt en waarvan de maximumsnelheid 45 km/u is;
- **de speedpedelecs**, met name de snelle elektrische fietsen waarvan de trapondersteuning niet stopt bij 25 km/u en waarvan de snelheid 45 km/u kan bereiken en die beschouwd worden als bromfietsen (de andere elektrische fietsen met name de fietsen met elektrische hulpmotor en de gemotoriseerde fietsen zijn niet beoogd door de reglementering betreffende de inschrijving).

TRAXIO heeft een tolerantie verkregen van de centrale administratie. Hoewel ze het in principe zijn, geeft ze toe dat ze niet beoogd worden door het register. Ze moeten dus niet ingeschreven worden.

b. Nieuwe of tweedehandse voertuigen

De inschrijving in het register beoogt **zowel** de nieuwe motorvoertuigen **als** de gebruikte voertuigen.

In de meeste gevallen gaan de handelingen die aanleiding geven tot een inschrijving in het register over gebruikte voertuigen. Sommige nieuwe voertuigen moet echter ook ingeschreven worden in het register. Het gaat om nieuwe voertuigen die aanwezig zijn in de inrichtingen van de belastingplichtige en waarop deze een handeling moet uitvoeren op vraag van zijn klanten **voordat** deze voertuigen geleverd moeten worden.

c. Die geen eigendom van de belastingplichtige zijn

Moeten enkel ingeschreven worden in het register, de motorvoertuigen **die geen eigendom zijn** van de betrokken belastingplichtige, **behalve** wanneer hij deze voertuigen koopt om ze **door te verkopen**, of wanneer hij overgaat tot een verandering van bestemming van de voertuigen die hem toebehoren, met andere woorden als ze verkocht worden in zijn zaak.

2. Inrichtingen van de belastingplichtige

Het register moet aangevuld worden door de belastingplichtige zodra het voertuig binnenkomt in zijn inrichting.

Het binnenkomen van het voertuig in zijn inrichting is dus het motief voor de inschrijving in het register.

Onder 'inrichting' wordt verstaan, elke plaats, in een gesloten of open ruimte, waar de belastingplichtige zijn economische activiteit uitoefent. Bijgevolg worden zowel de binnen- als de buiteninrichting van de belastingplichtige bedoeld.

Het betreft concreet garages, parkings, toonzalen, loodsen, werkplaatsen of andere plaatsen waar de betrokken voertuigen worden ondergebracht.

Worden evenwel niet beoogd de plaatsen zoals salons, beurzen, ... waar deze voertuigen worden tentoongesteld gedurende een periode van niet meer dan 15 opeenvolgende kalenderdagen (voorbeeld: het Autosalon).

De verplichting tot inschrijving in het register is bijgevolg niet van toepassing op werken verricht buiten de inrichting van de belastingplichtige. Bij wijze van voorbeeld geeft het depanneren van een motorvoertuig op de openbare weg of bij de klant zelf geen aanleiding tot een inschrijving in het register. De verplichting tot inschrijving is echter wel van toepassing wanneer het voertuig uiteindelijk in de inrichting van de belastingplichtige moet worden gebracht en er aldaar werken worden aan uitgevoerd.

3. Beoogde handelingen

a. Principe

Dit register moet worden bijgehouden door elke belastingplichtige die in het kader van zijn

economische activiteit regelmatig een of meerdere categorieën van de volgende handelingen uitvoert:

- elke goederenlevering en/of dienstverrichting (plaatsing en/of montage van toebehoren – onderhouden en/of herstellingen) betreffende een motorvoertuig, met uitzondering van het wassen (beperkter dan vroeger);
- elke levering van tweedehandsmotorvoertuigen (al dan niet onder de margeregeling vallend);
- elke tussenkomst als tussenpersoon bij de levering van tweedehandse motorvoertuigen.

De beoogde transacties kunnen zowel betrekking hebben op handelingen zonder als met medecontractant, die zowel onder bezwarende titel als kosteloos kunnen worden verricht.

b. Betrokken belastingplichtigen

Moeten een register bijhouden, alle belastingplichtigen die regelmatig een of meerdere van de onderstaande beoogde handelingen uitvoeren.

Zijn dus in elk geval verplicht om een register bij te houden, bovenop de garagisten:

- de 'uitlaatcentra';
- de belastingplichtigen van wie de activiteit bestaat uit het verkopen met plaatsing en het plaatsen van banden evenals het herstellen en uitbalanceren van banden;
- de belastingplichtigen van wie de activiteit bestaat uit het verkopen met plaatsing en het plaatsen van batterijen, evenals het herstellen en opladen ervan;
- de bedrijven van wie de activiteit bestaat uit de verkoop met plaatsing, evenals de plaatsing, de herstelling of het onderhoud van radio-, video- of telefooninstallaties in voertuigen, alarm- of anti-diefstalsystemen, airconditioning, voorruiters, schuifdaken, zetelbekledingen, trekhaken, schokdempers, boordcomputers, ... evenals het demonteren van voertuigen en zelfs de expertisewerkzaamheden.

De volgende belastingplichtigen **moeten het register niet houden**:

- degenen van wie de activiteit **uitsluitend** bestaat uit het wassen van motorvoertuigen;
- degenen die **uitsluitend** handelingen verrichten:
 - van montage en/of assemblage en/of constructie van motorvoertuigen;
 - van takelen en/of stallen van motorvoertuigen;

- degenen die voertuigen wederverkopen die door hen werden gebruikt voor het verrichten van belastbare handelingen. Dit is het geval voor belastingplichtigen die een vloot van voertuigen exploiteren - zoals taxibedrijven en verhuurbedrijven van voertuigen - en die deze na gebruik wederverkopen als tweedehandse voertuigen.

III. Inschrijvingen in het register

1. Te volgen procedure

a. Reden van inschrijving

Het motief voor de inschrijving van een motorvoertuig in het register, is zijn binnenkomst in de inrichting van de betrokken belastingplichtige om er het voorwerp uit te maken van een van de handelingen die hiervoor beoogd werden.

Dit houdt in dat de voertuigen die zich voor andere doeleinden in de inrichting van de belastingplichtige bevinden, niet moeten worden vermeld in het register.

De volgende voertuigen moeten bijvoorbeeld niet worden vermeld in het register:

- de directiewagens;
- de demonstratiewagens;
- de verhuurwagens/vervangwagens;
- de nieuwe wagens in stock en in de showroom;
- de wagens aangekocht of overgenomen met het oog op de recuperatie van de onderdelen ervan;
- de wagens die louter geparkeerd staan en die toebehoren aan een personeelslid, een leverancier enzovoort.

Deze voertuigen moeten echter wel ingeschreven worden in het register zodra hun bestemming wijzigt, met andere woorden vanaf het tijdstip dat ze door de belastingplichtige in zijn inrichting te koop worden aangeboden.

b. Inschrijvingsmodaliteiten

De inschrijvingen in dit register worden zonder enig wit vlak noch leemte verricht. Alle regels moeten achtereenvolgend worden ingevuld en per regel moeten alle kolommen worden vervolledigd (de kolommen 1 tot 5 op het tijdstip van binnenkomen van het voertuig in de inrichtingen, de kolom 6 bij zijn vertrek en de kolom 7 op het tijdstip van opmaak van het verantwoordingsstuk).

In geval van verbetering van een reeds gemaakte inschrijving, mag de oorspronkelijke foutieve vermelding, in geen enkele omstandigheid en onder geen enkel voorwendsel, worden uitgewist. Indien het gaat om een **geïnformatiseerd register**, mag het technisch niet

mogelijk zijn een gegeven na het invoeren te wissen of te wijzigen zonder een spoor na te laten.

De oorspronkelijke inschrijving moet **altijd** leesbaar blijven. Dit betekent dat de te wijzigen regel of vermelding bijvoorbeeld mag doorstreept worden, maar op zo'n wijze dat de doorstreepte gegevens ontcijferd kunnen worden. Indien een volledige regel doorstreept werd, wordt de correcte inschrijving vervolgens geplaatst op de eerstvolgende beschikbare regel. Indien daarentegen één gegeven of meerdere gegevens van een regel moet of moeten worden gecorrigeerd zonder afbreuk te doen aan de volledige regel, wordt of worden het correcte gegeven of de correcte gegevens ingeschreven in hetzelfde vak of dezelfde vakken als het doorstreepte gegeven of de doorstreepte gegevens.

2. Vermeldingen die het register moet bevatten

a. Vermeldingen bij het binnenkomen van het voertuig in de inrichtingen

Het register moet aangevuld worden met:

- een volgnummer dat bestaat uit minimum 4 cijfers en dat wordt genomen uit een ononderbroken reeks van 0001 tot 9999 (kolom 1);
- de datum van binnenkomst van het voertuig in de inrichting van de belastingplichtige (kolom 2);
- de nummerplaat of bij gebrek daaraan het chassisnummer van het voertuig (kolom 3);
- indien het voertuig wordt verstuurd vanuit een andere lidstaat, door of voor rekening van een in die lidstaat voor de btw geïdentificeerde belastingplichtige, met het oog op het verrichten van een maakloonwerk in de zin van artikel 18, § 1, tweede lid, 1°, van het Btw-Wetboek, van een expertise of een materieel werk ander dan een maakloonwerk, het btw-identificatienummer van de opdrachtgever toegekend door de andere lidstaat. Dit btw-identificatienummer moet worden voorafgegaan door de code van het land dat dit nummer heeft toegekend (kolom 4);
- de identificatiecode van de aard van de handeling (kolom 5).

b. Identificatiecode van de handeling

Voor de inschrijvingen in het register moet de code die wordt gebruikt om de aard van de handeling vast te stellen **verplicht** een van de volgende codes zijn, hierna omschreven volgens de aard van de beoogde handeling:

1. De code '1' moet gebruikt worden ter identificering van de leveringen van goederen, de handelingen van onderhoud, herstelling, omvorming, installatie (dienstverrichtingen), alsmede van elke andere

handeling die niet strikt bedoeld wordt door de codes 2, 3 en 4.

2. De code '2' moet gebruikt worden ter identificering van de handelingen die *volledig* worden uitgevoerd onder garantie. Als een handeling slechts *deels* wordt uitgevoerd onder waarborg dient de code '1' te worden vermeld.
3. De code '3' moet gebruikt worden ter identificering van de handelingen die bestaan uit bestekken (onder bezwarende of kosteloze titel) die uitgevoerd worden *onafhankelijk* van elke andere handeling (bijvoorbeeld als een bestek het gevolg is van een herstelling en dat de kosten globaal in rekening gebracht worden, dan worden het bestek en de herstelling vermeld onder de code 1).
4. De code '4' moet gebruikt worden ter identificering van de levering van een tweedehandsvoertuig, zowel voor eigen rekening als bij tussenkomst als tussenpersoon (met inbegrip van de stalling).

Opmerking

Wanneer een voertuig dat onder een welbepaalde code werd ingeschreven, het voorwerp uitmaakt van een handeling die niet gepland was op het tijdstip van het binnenkomen van dat voertuig in de inrichting van de garagehouder en deze handeling een wijziging van de oorspronkelijk ingeschreven code met zich meebrengt, geeft deze handeling geen aanleiding tot een nieuwe inschrijving in het register. De nieuwe code moet in het register na de oorspronkelijk ingeschreven code worden vermeld. Laatstgenoemde code mag in geen enkel geval worden doorgehaald of veranderd in een andere code.

De toevoeging van de nieuwe code moet **zonder uitstel** worden verricht, zodra de belastingplichtige kennis heeft van de handeling die aanleiding geeft tot de wijziging van de code.

Uiteraard is deze procedure enkel van toepassing indien het betrokken voertuig de inrichting van de garagehouder niet heeft verlaten sedert de inschrijving van de oorspronkelijke code. In het tegenovergestelde geval, moet de regel van het register met betrekking tot dit voertuig reeds aangevuld zijn met een datum van vertrek en moet er bijgevolg een nieuwe inschrijving gebeuren wanneer het voertuig opnieuw binnenkomt in de inrichting van de belastingplichtige.

c. Vermeldingen bij vertrek van het voertuig

Zodra het voertuig de inrichting van de belastingplichtige verlaat, moet de registerkolom voor de vermelding van de datum van het verlaten van de inrichting (kolom 6) worden ingevuld.

Bovendien moet het register eveneens worden aangevuld met een verwijzing naar het stuk ter verantwoording van het vertrek of de afwezigheid van het voertuig (kolom 7).

Dit verantwoordingsstuk betreft:

- hetzij een factuur opgemaakt door de belastingplichtige;
- hetzij een inkomende factuur of een in artikel 10 van het voormeld Koninklijk Besluit nr. 1 bedoeld stuk opgemaakt door de belastingplichtige;
- hetzij een verantwoordingsstuk opgemaakt door de belastingplichtige en beoogd in artikel 15, § 2, van het Koninklijk Besluit nr. 1 ter verantwoording van de inschrijvingen verricht in het dagboek van ontvangsten.

3. Tijdstip van inschrijving

De inlichtingen moeten aangevuld worden in het register zodra een tweedehands motorvoertuig **binnenkomt in de inrichting van de betrokken belastingplichtige** om een of meerdere handelingen beoogd door de circulaire te ondergaan.

Deze vermeldingen moeten eveneens worden aangebracht vanaf het tijdstip dat een wijziging in de bestemming van de voertuigen die toebehoren aan de belastingplichtige zoals demonstratie-, directie-, huurwagens, ... wordt doorgevoerd en voor zover die voertuigen in zijn inrichting te koop worden aangeboden.

Opgelet!

- Het register **mag niet aangevuld worden vooraleer het voertuig binnenkomt in de inrichting. Het is uitgesloten** om bij de opening van de inrichting, steeds alle voertuigen die voorzien zijn in de dagplanning in te schrijven in het register, **terwijl zij zich nog niet in de inrichting bevinden!**
- Bij stalling van een voertuig in de inrichting van de belastingplichtige **tijdens de sluitingsuren voor het cliënteel** door de sleutels van het voertuig in een brievenbus te laten, moet het voertuig zonder uitstel in het register worden ingeschreven zodra de inrichting opent.
- Als een voertuig in de inrichting van de garagehouder aanwezig is zonder dat een inschrijving in het register vereist is en daarna een handeling beoogd door het register moet ondergaan, dan moet dit voertuig zonder uitstel worden ingeschreven zodra de aard van deze handeling is gekend.

IV. Presentatie van het register

Het register bevat minimum 7 kolommen :

1. een volgnummer;
2. de datum van binnenkomst van het voertuig in de inrichting van de belastingplichtige;
3. de nummerplaat of bij gebrek daaraan het chassisnummer;
4. eventueel het buitenlandse identificatienummer van de opdrachtgever;
5. de code ter identificering van de aard van de handeling die het voertuig zal ondergaan;
6. de datum waarop het voertuig de inrichting van de belastingplichtige verlaat;
7. de referentie van de factuur of van het verantwoordingsstuk opgemaakt om de handeling vast te stellen of indien geen enkel document werd opgemaakt, de reden van het ontbreken van dit document.

V. Aantal registers en hun vorm

1. Aantal registers

De belastingplichtige die over meerdere bedrijfszetels beschikt, moet een register bijhouden per bedrijfszetel. Bovenaan elk register wordt een verwijzing aangebracht naar de bedrijfszetel en de inrichtingen die normaliter tot deze bedrijfszetel behoren.

Indien het houden van slechts één register te moeilijk is wegens de indeling van de inrichtingen die behoren tot deze bedrijfszetel, kan in voorkomend geval het houden van meerdere registers voor die welbepaalde zetel door de administratie worden aanvaard.

In deze veronderstelling kan evenwel maximaal één register per activiteitscode worden gehouden.

Om een dergelijke afwijking te bekomen dient een gemotiveerd verzoekschrift te worden ingediend bij het hoofd van de beheersdienst die bevoegd is voor de plaats waar de belastingplichtige is gevestigd.

2. Vorm van het register

a. Principe

Het register kan hetzij op **papier**, hetzij op **geïnformatiseerde** wijze worden gehouden.

De belastingplichtige moet de keuze om het register op geïnformatiseerde wijze te houden, maken voor het geheel van de activiteiten van een exploitatiezetel. Het is uitgesloten dat het register gedeeltelijk op geïnformatiseerde wijze en gedeeltelijk op papier zou worden gehouden.

b. Papieren register

De volgende formaliteiten moeten nageleefd worden voor registers gehouden op papier.

- Het register moet zijn samengesteld uit **bladen** die door alle passende middelen **samengevoegd** zijn (innaaien, nieten, plakken van de rug, ...). Het mag niet door losse bladen worden vervangen.
- Het register moet worden **genummerd**. Dit wil zeggen dat al de bladzijden of al de bladen een nieuw nummer moeten dragen.

De inschrijvingen in dit register worden zonder enig wit vlak noch leemte verricht. In geval van verbetering moet de oorspronkelijke inschrijving altijd leesbaar blijven.

Opgelet! Door de administratieve tolerantie is de verplichting om geïnvormd en geparafeerd te worden afgeschaft in afwachting van de wijziging van de geldende reglementering!

c. Informaticaregister

De belastingplichtige is niet gehouden de administratie te informeren van zijn keuze het register te houden op geïnformatiseerde wijze.

Bij het houden van het register op geïnformatiseerde wijze moeten echter de volgende twee voorwaarden voldaan zijn:

- **Eerste voorwaarde:** de belastingplichtige moet de integriteit van de inhoud van het register garanderen tot het einde van de wettelijke bewaartermijn.

Onder '*integriteit van de inhoud*' verstaat men het feit dat de inhoud, voorgeschreven door de regels van toepassing op het register, niet werd gewijzigd na de inschrijving. Elke inschrijving in het register moet bijgevolg een onveranderlijk karakter hebben. Anders gezegd, het mag technisch niet mogelijk zijn om een gegeven, na inschrijving in het register, te wijzigen of te verwijderen zonder een spoor na te laten. De oorspronkelijke inschrijving moet altijd leesbaar blijven.

De belastingplichtige bepaalt zelf hoe de integriteit van de inhoud van het register wordt gewaarborgd. Hij moet daarom, op elke vraag van controleagenten van de bevoegde administratie, het bewijs kunnen leveren dat aan deze voorwaarde wordt voldaan. Hij kan bijvoorbeeld gebruikmaken van een procedure van een geavanceerde elektronische handtekening of een bedrijfscontrole die hem toestaat de inschrijvingen in het register te vergelijken met andere documenten (facturen, werkbonden, rekeninguittreksels, ...), en zo vast te stellen dat de inhoud van het register juist is en niet werd gewijzigd.

- **Tweede voorwaarde:** de belastingplichtige moet de **leesbaarheid van het register** garanderen tot het einde van de wettelijke bewaartermijn.

Onder 'leesbaarheid' verstaat men het feit dat het register zo wordt getoond dat alle gegevens die hij bevat en die verband houden met de btw duidelijk leesbaar zijn, op papier of op digitaal scherm, zonder dat er daarvoor veel onderzoek of interpretatie nodig is.

De belastingplichtige bepaalt zelf hoe de leesbaarheid van het register wordt gewaarborgd.

Er wordt geen specifieke vorm opgelegd aan het register gehouden op geïnformatiseerde wijze. Uiteraard moet het alle bovengenoemde verplichte vermeldingen bevatten.

Opgelet! Een Excel-bestand voldoet niet aan de voorwaarden van de circulaire.

VI. Bewaartermijn en -plaats van het register

Het register moet bewaard worden gedurende **zeven jaar**, te rekenen vanaf de eerste januari van het jaar volgend op zijn afsluiting.

Het door de onderhavige aanschrijving beoogd register moet zich op de **bedrijfszetel** bevinden tot bij het verstrijken van de derde maand volgend op zijn afsluiting.

Nadien moet het register worden bewaard op de administratieve hoofdzetel van de belastingplichtige.

Indien het register wordt gehouden in een elektronisch formaat, moet een **volledige online toegang** tot de betrokken gegevens, ongeacht de plaats waar de gegevens zich digitaal bevinden, worden gewaarborgd op de bedrijfszetel tot bij het verstrijken van de derde maand

volgend op zijn afsluiting en nadien op de administratieve hoofdzetel van de belastingplichtige.

Het register dat op papier wordt gehouden, slaat niet op een welbepaalde termijn en zal als afgesloten worden beschouwd wanneer alle bladzijden zijn gebruikt en de kolommen 6 en 7 zijn ingevuld voor alle in het register ingeschreven voertuigen.

Het op geïnformatiseerde wijze gehouden register dient alle voertuigen te vermelden die tijdens een kalenderjaar in de inrichting van de belastingplichtige zijn binnengekomen (kolom 2) en zal als afgesloten worden beschouwd wanneer de kolommen 6 en 7 met betrekking tot deze voertuigen zijn ingevuld.

Krachtens artikel 61, § 1, vierde lid, van het Btw-Wetboek, is eenieder gehouden de boeken en stukken die hij moet bewaren, op ieder verzoek van de ambtenaren van de administratie die de belasting over de toegevoegde waarde onder haar bevoegdheid heeft, ter inzage voor te leggen. Wanneer de boeken en stukken door middel van een geïnformatiseerd systeem worden bewaard, hebben die ambtenaren het recht zich de op informatiedragers geplaatste gegevens in een leesbare en verstaanbare vorm ter inzage te doen voorleggen. Die ambtenaren kunnen eveneens de betrokken persoon verzoeken om in hun bijzijn en op zijn uitrusting kopieën te maken onder de door hen gewenste vorm van het geheel of een deel van de voormelde gegevens, evenals om de informaticabewerkingen te verrichten die nodig worden geacht om de juiste heffing van de belasting na te gaan.

VII. Sancties

De overtredingen op de in deze circulaire uiteengezette bepalingen worden bestraft met een boete van 50 euro tot 5000 euro per overtreding krachtens artikel 70, § 4, van het Btw-Wetboek.

Bijlage

Garageregister						
PARAFERING DOOR DE BTW-CONTROLE						
Pagina n°						
1 Volgnr.	2 Datum	3 Nummer- plaat of chassis- nummer	4 Buitenlands btw- nummer van de medecontractant	5 Reden van aan- wezigheid	6 Uitgangs- datum vh voertuig	7 Factuurnr. of verwijzing ander document of reden

Stand van zaken...

Btw-behandeling bij verkoop van tweedehandse voertuigen

Wij krijgen regelmatig de vraag over de btw-behandeling van toepassing op de verkoop van tweedehandsvoertuigen. Wanneer mag een professional een voertuig onder de marge doorverkopen?

INLEIDING

Wanneer een belastingplichtige een tweedehands voertuig verkoopt in België, moet hij btw (21 %) aanrekenen aan zijn klant en deze aan de Schatkist doorstorten.

Belastingplichtige wederverkopers van tweedehandse vervoermiddelen kunnen de regeling van belastingheffing over de marge toepassen op voertuigen die van particulieren of daarmee gelijkgestelde personen overgenomen worden.

Wanneer een particulier een tweedehands voertuig wil doorverkopen moet en mag er geen btw aangerekend worden aan de koper.

I. DE MARGEREGELING

1. Wie mag de btw over de marge toepassen?

Enkel een professional uit de autosector: een belastingplichtige die in het kader van zijn economische activiteit, tweedehandse vervoermiddelen koopt om ze terug te verkopen, of het nu voor zijn rekening is of voor rekening van anderen krachtens een contract van commissie bij de aankoop of bij de verkoop.

Gelijk welke andere belastingplichtige moet op de verkoop van een tweedehands voertuig de normale btw-regeling toepassen en dit zelfs als hij het voertuig van een particulier of onder deze bijzondere regeling verworven heeft.

2. Hij moet « een tweedehands vervoermiddel » verkopen.

Onder **vervoermiddel** moet men verstaan: personenauto's, auto's voor dubbel gebruik, minibussen, lichte vrachtauto's, vrachtwagens, bussen, moto's, bromfietsen, aanhangwagens, landbouwtractoren, ...

Een voertuig is « tweedehands » wanneer:

- **Bij verkoop voor gebruik op het Belgisch grondgebied:** elk voertuig waarvan al gebruik gemaakt werd (en in de meeste gevallen dat al in België ingeschreven werd) zal als een tweedehands goed beschouwd moeten worden, wat ook de kilometerstand of de datum van eerste inkeerstelling van dit voertuig is.

- **Bij verkoop voor gebruik op het grondgebied van een lidstaat van de EU (intracommunautaire transactie):** het voertuig moet meer dan 6000 km afgelegd hebben en gedurende meer dan 6 maanden ingeschreven zijn op het ogenblik van zijn doorverkoop.

3. Het voertuig moet afkomstig zijn van een particulier of daarmee gelijkgestelde persoon

Om toegelaten te worden tot de regeling van belastingheffing over de marge, moet het tweedehands voertuig van een particulier (of daarmee gelijk gestelde persoon) afkomstig zijn. Enkel op deze voertuigen werd er, bij hun aankoop in nieuwe staat, immers een volledige btw toegepast, zonder enig recht op aftrek of op terugbetaling.

Het voertuig moet aan de professional verkocht geweest zijn door:

- een niet-belastingplichtige persoon: een particulier of niet-belastingplichtige rechtspersoon (een vzw bijvoorbeeld);
- een belastingplichtige die vrijgesteld is krachtens het artikel 44 van het Wetboek.
- een belastingplichtige onderworpen aan de franchiseregeling (belastingplichtigen van wie de jaarlijkse omzet niet meer bedraagt dan 15.000 EUR);
- een andere belastingplichtige-wederverkoper voor zover deze het voertuig zelf van één van voornoemde personen gekocht heeft en dit voertuig met btw over de marge doorverkoop aan de tweede belastingplichtige-wederverkoper.

Moeten verplicht doorverkocht worden onder de normale regeling (btw van 21 % op de verkoopprijs):

- tweedehandse voertuigen afkomstig van belastingplichtigen die het **recht hadden** de btw **geheel of gedeeltelijk** af te trekken.
- tweedehandse voertuigen afkomstig van **gehandicapten** die aan 6 % (met of zonder terugbetaling) belast werden;
- tweedehandse voertuigen van **diplomaten en daarmee gelijkgestelde personen** (ambassades, internationale organisaties enz.) die recht hebben op vrijstelling van de btw (vermeldingen T1 en T2 codes 4&5).

II. INTRACOMMUNAUTAIRE VERWERVINGEN

1. Aankoop bij een particulier

Aangezien de verkoop van een voertuig door een particulier (of daarmee gelijk gestelde persoon) niet aan btw onderhevig is, moet de koper, welke hoedanigheid hij ook heeft, geen btw betalen. Is de koper een professional dan kan hij bij de wederverkoop van dit voertuig de margeregeling toepassen.

2. Aankoop bij een gewone belastingplichtige

◇ Door een particulier

De belastingplichtige verkoper brengt de btw in rekening van de particulier-koper aan het tarief dat in zijn land (dat van de verkoper) van kracht is.

◇ Door een belastingplichtige

De transactie een intracommunautaire handeling tussen belastingplichtigen: de verkoper stelt zijn factuur vrij van btw en betaalt de belastingplichtige-koper de btw op deze verwerving in zijn land op basis van de aankoop prijs (in België, inschrijving in de periodieke aangifte (vak 55) na het verkrijgen van het vignet nr. 705 bij een douanekantoor (behalve indien er een document nr. 446 opgesteld moest worden met onmiddellijke betaling van de btw aan het douanekantoor) en onmiddellijke aftrek (vak 59) van deze btw. Dit voertuig kan niet doorverkocht worden onder de margeregeling, zelfs als het gekocht is door een belastingplichtige-wederverkoper.

3. Bij een belastingplichtige-wederverkoper

◇ Door een particulier

De belastingplichtige-wederverkoper brengt de btw in rekening van de particulier-koper aan het tarief dat in zijn land (dat van de verkoper) van kracht is.

◇ Door een belastingplichtige-wederverkoper

- Voertuig oorspronkelijk afkomstig van een belastingplichtige die de btw op de aankoop kon aftrekken : zelfde belastingregeling als die voor een voertuig afkomstig van een gewone belastingplichtige;
- Voertuig oorspronkelijk afkomstig van een niet-belastingplichtige en de buitenlandse professional de margeregeling correct heeft toegepast : verwerving in België is niet belastbaar en mag het voertuig er doorverkocht worden onder de margeregeling.

II. INTRACOMMUNAUTAIRE LEVERINGEN

1. Door een particulier

De particulier moet en mag de btw niet aanrekenen aan zijn medecontractant omdat deze niet btw-plichtig is.

2. Door een gewone belastingplichtige

◇ Aan een particulier

De Belgische btw moet altijd aangerekend worden aan de buitenlandse particulier.

◇ Aan een willekeurige belastingplichtige

De gewone belastingplichtige realiseert een intracommunautaire levering vrijgesteld van btw in België krachtens het artikel 39bis, 1° van het BTW Wetboek. Hij rekent dus geen btw aan. De buitenlandse belastingplichtige koper betaalt de btw in zijn land.

3. Door een belastingplichtige-wederverkoper

◇ Aan een particulier

De Belgische btw moet altijd aangerekend worden aan de buitenlandse particulier, hetzij onder de normale regeling, hetzij onder de margeregeling.

◇ Aan een willekeurige belastingplichtige

Wanneer het voertuig mag doorverkocht worden onder de margeregeling, staat de professional vrij een keuze te maken:

- **Ofwel past hij de margeregeling toe:** hij voegt de btw over zijn winstmarge bij zijn verkoopprijs aan de buitenlandse belastingplichtige, waardoor laatstgenoemde de btw dus in België heeft betaald en van zijn btw-verplichtingen is vrijgesteld in zijn land.
- **Ofwel past de professional de margeregeling niet toe:** hij realiseert een intracommunautaire levering vrijgesteld van btw in België krachtens het artikel 39bis, 1° van het Wetboek. Er mag geen btw aangerekend worden aan de medecontractant, die op zijn beurt btw verschuldigd is in zijn land aan het tarief dat in dat land van kracht is en dit als intracommunautaire verwerving. In dat geval moet de Belgische belastingplichtige-wederverkoper het bewijs kunnen leveren dat de levering in het buitenland wel degelijk heeft plaatsgevonden, aangezien enkel deze levering een vrijstelling van de btw kan genieten.

◇ Aan een belastingplichtige-wederverkoper

Wanneer het voertuig mag doorverkocht worden onder de margeregeling, staat de professional vrij een keuze te maken:

- **Ofwel past hij de margeregeling toe:** de professionele koper mag zelf het voertuig doorverkopen onder de margeregeling in zijn land.
- **Ofwel past hij de margeregeling niet toe:** De professional realiseert een intracommunautaire levering vrijgesteld van btw in België krachtens het artikel 39bis, 1° van het Wetboek. Er kan geen btw aangerekend worden aan de medecontractant die zelf btw verschuldigd is in zijn land, aan het tarief dat in dat land van kracht is en dit als intracommunautaire verwerving.

Samenvattende tabel van de btw-regeling van tweedehandsvoertuigen

- a. Voertuig dat werd ingeschreven, gekocht aan een PARTICULIER of een DAARMEE GELIJKGESTELDE PERSOON (een belastingplichtige die vrijgesteld is of onder een franchiseregeling)

BESTEMMING		6 MAANDEN EN 6.000 KM?		KOPER		BTW-REGELING VAN DE VERKOOP
België	→	Zonder belang	→	Zonder belang	→	Belasting over de marge of op de totale prijs
				Particulier	→	Belasting over de marge of op de totale prijs
	↗	JA	↗	Belastingplichtige	→	Belasting over de marge of een intracommunautaire levering tussen belastingplichtigen vrijgesteld van de Belgische btw
EU	↘	NEE	↘	Particulier	→	Een intracommunautaire levering van een nieuw voertuig vrijgesteld van de Belgische btw
				Belastingplichtige	→	Een intracommunautaire levering van een nieuw voertuig vrijgesteld van de Belgische btw
BUITEN DE EU	→	Zonder belang	→	Zonder belang	→	Belasting over de marge of vrijstelling van de Belgische btw wegens export

- b. Voertuig dat werd ingeschreven, gekocht aan een andere persoon dan een PARTICULIER (diplomaten of daarmee gelijk gestelde personen en gehandicapten)

BESTEMMING		6 MAANDEN EN 6.000 KM?		KOPER		BTW-REGELING VAN DE VERKOOP
België	→	Zonder belang	→	Zonder belang	→	Belasting op de totale prijs
				Particulier	→	Belasting op de totale prijs
	↗	JA	↗	Belastingplichtige	→	Een intracommunautaire levering tussen belastingplichtigen vrijgesteld van de Belgische btw
EU	↘	NEE	↘	Particulier	→	Een intracommunautaire levering van een nieuw voertuig vrijgesteld van de Belgische btw
				Belastingplichtige	→	Een intracommunautaire levering van een nieuw voertuig vrijgesteld van de Belgische btw
BUITEN DE EU	→	Zonder belang	→	Zonder belang	→	Vrijstelling van de Belgische btw

Een Europees btw-nummer controleren

Artikel 39 bis van het WBTW bepaalt dat de levering aan een buitenlandse belastingplichtige die in een andere lidstaat is gevestigd, alleen wordt vrijgesteld als deze belastingplichtige zijn btw-identificatienummer aan de leverancier heeft meegedeeld.

Evenzo kan de dienstverlener de 'b2b'-hoofdregel toepassen wanneer de in de Gemeenschap gevestigde afnemer van die dienst hem zijn individuele btw-identificatienummer verstrekt. Deze dienst is belastbaar in het land waar deze afnemer de zetel van zijn bedrijfsuitoefening heeft gevestigd. Hij moet de btw voldoen.

De leverancier of dienstverrichter moet er altijd voor zorgen dat hij de bevestiging van de geldigheid van dit identificatienummer en de bijbehorende naam en het adres verkrijgt en bewaart.

Wilt u de geldigheid van een btw-nummer binnen de Europese Unie controleren?

- Onmiddellijk controleren en een attest van geldigheid verkrijgen

Met de applicatie VIES van de Europese Commissie vindt de controle onmiddellijk plaats.

https://ec.europa.eu/taxation_customs/vies/#/vat-validation

- Een volledig attest van geldigheid verkrijgen of meerdere aanvragen indienen

Als de gegevens in VIES niet voldoende zijn of als de verkoper meerdere aanvragen tegelijk wilt indienen, kan hij via MyMinfin een attest aanvragen.

Na het inloggen komt hij op de pagina 'Mijn interacties'. In 'Mijn aanvragen van attesten' selecteert hij 'Geldigheid van een Europees btw-nummer controleren'.

Hij kan meerdere btw-nummers aanvragen (ofwel door ze rechtstreeks op het scherm in te voeren, ofwel door een CSV-bestand te uploaden). In dat geval ontvangt hij een attest met alle gevraagde btw-nummers.

Zijn attest is dan beschikbaar in MyMinfin. Als hij meldingen heeft ingeschakeld in zijn eBox Enterprise, wordt hij hiervan op de hoogte gebracht.

Om toegang te krijgen tot deze functie in MyMinfin, moet een medewerker de rol 'FOD FIN Aanstelling eigen onderneming / Aanstelling btw' hebben via de applicatie 'Mijn eGov-rollenbeheer'.

Het is nog steeds mogelijk om per e-mail of telefonisch een aanvraag in te dienen bij de FOD Financiën. Op termijn wordt het gebruik van MyMinfin verplicht. Aanvragen die via MyMinfin worden ingediend, worden met voorrang behandeld.

Indien hij geen gebruik maakt van MyMinfin, verstuurt hij dan zijn aanvraag via:

vat.validation@minfin.fed.be

02 577 40 30 (alle werkdagen van 9 u. tot 17 u.)

Overname van een voertuig van een particulier: waar moet u op letten?

Bij de overname van een voertuig van een particulier dient een ondernemer bepaalde formaliteiten na te leven. Een aantal van deze formaliteiten worden hem opgelegd door de wet, andere zijn voorzichtigheidshalve aan te raden. Wij geven in dit artikel de chronologisch lijst met de belangrijkste vragen die u moet stellen. Zo zal u in overeenstemming zijn met deze formaliteiten. Dit is essentieel gezien u zo spijtige financiële verliezen kan vermijden.

1. Is dit voertuig eigendom van de persoon die het mij voorstelt?

Enkel de eigenaar van een voertuig kan dit voertuig verkopen, d.w.z. zijn eigendomsrecht overdragen. Om er vrij over te beschikken, moet hij hiervan de financiering hebben betaald.

A. Wie heeft het voertuig gekocht?

De eigenaar van het voertuig is de (rechts)persoon die zijn naam op de originele aankoopfactuur staat.

Het inschrijvingsbewijs (een- of tweedelig) kan **niet** als eigendomsbewijs beschouwd worden. Dit wordt door het document ook aangetoond door volgende vermelding **"Dit certificaat is geen eigendomsbewijs van het voertuig."**

Deze vermelding is verplicht opgelegd door een Europese richtlijn. Dit om duidelijk aan te geven of het CIM een eigendomsbewijs wel of niet toekent.

Het KB van 20 juli 2001 betreffende de inschrijving van een voertuig bepaalt uitdrukkelijk (Art. 10) dat een voertuig:

- op naam van zijn eigenaar of van zijn gebruiker kan ingeschreven worden;
- op naam van de voornaamste gebruiker ingeschreven moet worden in geval van verschillende eigenaars of gebruikers.

Een voertuig kan bijvoorbeeld ingeschreven worden:

- op naam van de zoon, die de voornaamste gebruiker is van dit voertuig, terwijl het voertuig eigendom blijft van de vader;
- op naam van een gebruiker terwijl het eigendom is van een lease- of verhuurmaatschappij (lange of korte termijn);
- op naam van dhr. A, terwijl dhr. B er ook eigenaar van is, maar een bijkomstig gebruiker is

In geval van lichtzinnig gedrag van de professional, kan de echte eigenaar van de professional een vergoeding eisen om het schade te dekken dat hij geleden heeft omwille van de miskening van zijn eigendomsrecht over het goed.

B. Is deze aankoop volledig betaald?

De rechtbanken zijn van oordeel dat een ondernemer die niet alle nodige voorzorgsmaatregelen neemt om zich ervan te vergewissen dat de persoon die een tweedehands voertuig verkoopt wel degelijk de bevoegdheid daartoe heeft, een **burgerlijke fout**, begaat. Een persoon heeft niet de bevoegdheid om een voertuig te verkopen als de financiering die afgesloten werd bij de aankoop van het voertuig niet volledig aangezuiverd werd.

Eén van de belangrijkste voorzorgsmaatregelen is het controleren van de **oorspronkelijke (aankoop)factuur** van het voertuig. Daarbij moet worden nagegaan of op de factuur geen financiering wordt vermeld. Het ligt voor de hand dat wanneer de factuur een financiering vermeldt, de ondernemer het aangeboden voertuig niet mag kopen zonder **eerst** contact op te nemen met de financierende instelling om na te vragen of er een eventueel schuldsaldo openstaat. Dit is essentieel want als u dit nalaat, en er staat nog een saldo open, zal u dit moeten vereffenen. U betaalt dan dezelfde wagen "twee" keer.

De ondernemer die nalaat om naar de **originele** aankoopfactuur te vragen of deze te verkrijgen of die zich tevreden stelt met verklaringen van de verkoper, ook al zijn deze schriftelijk en ondertekend, begaat een **beroepsfout** wanneer in voorkomend geval zou blijken dat de factuur een financiering vermeldt, met alle gevolgen die dit met zich mee kan brengen, waaronder. schadeloosstelling van de financierende instelling.

De rechtbanken zijn van oordeel dat de verklaring van de verkoper die zegt dat het voertuig **"vrij en onbelast is"** absoluut niet volstaat. De professionele koper(-wederverkoper) heeft de absolute plicht zich daar persoonlijk van te vergewissen. Doet hij dit niet dan

begaat hij een fout en kan hij zich dus niet verschuilen achter de kwade trouw van de verkoper.

Als wordt geoordeeld dat de professionele aankoper en verkoper van voertuigen een fout beging, is de mogelijkheid er dat ze veroordelen hem tot het betalen van schadevergoeding aan de financierende instelling. Deze schadevergoeding dient om de schade opgelopen door deze instelling te vergoeden: het uitstaande saldo van de financiering, met inbegrip van de vergoeding die de ontlener verschuldigd is als gevolg van contractbreuk die de onwettige verkoop van het voertuig met zich meebracht. Dit bedrag wordt doorgaans beperkt tot de **venale waarde** van het voertuig.

Conclusies:

In de praktijk **mag een ondernemer zich** bij de overname van een voertuig **niet tevredenstellen met:**

- de verklaringen van de verkoper van dit voertuig (bv. « *verkocht voertuig vrij en onbelast* ») op een document door hem overhandigd of getekend (verkoopfactuur, aankoopnota, attest);
- het voorleggen van alleen de boorddocumenten (inschrijvingsbewijs en gelijkvormigheidsattest) en de verzekeringspapieren van het voertuig;

Naast deze documenten **moet** hij de volgende documenten **eisen:**

- de originele aankoopfactuur
- de identiteitskaart van de verkoper

De namen die worden vermeld op het inschrijvingsbewijs, de originele aankoopfactuur en het identiteitsdocument moeten overeenstemmen. Als dit niet het geval is (twijfel ten aanzien van de volle eigendom van de potentiële verkoper en van de aanzuivering van de financiering), dan is het raadzaam de verrichting te weigeren.

2. Zal het voertuig zonder problemen in België ingeschreven kunnen worden?

In geval van overname van een voertuig dat aan een diplomaat of een persoon die tijdelijk in België woont toebehoort, moet men zich ervan vergewissen dat het voertuig in België geregulariseerd werd op fiscaal en douane- vlak. Indien, na de afsluiting van de verkoop, blijkt dat dit niet het geval is, dan zal de ondernemer zelf de regularisatiekosten moeten betalen.

Hiervoor bevat het inschrijvingsbewijs een code van drie cijfers. Deze code geeft aan of het voertuig (al dan niet) het voorwerp was van een franchise inzake douane- en/of btw-rechten:

- **Eindigt de code op 0, 1, 2, of 3:** dan is het voertuig in vrij verkeer. Het is dus in orde wat de btw- en invoerrechten betreft en kan ingeschreven worden.
- **Eindigt de code op 4 met vermelding T1:** dan moeten de btw en invoerrechten nog betaald worden.
- **Eindigt de code op 5 met vermelding T2:** dan moet de btw nog betaald worden.
- **Eindigt de code op 7:** dan moet de eigenaar van het voertuig zich persoonlijk naar de Centrale Administratie der Douane en Accijnzen richten om het "forceren" (annulering) van code 7 te krijgen, aangezien deze annulering noodzakelijk is om het vignet nr. 705 te verkrijgen. Gebeurt dit niet dan zal het voertuig als een uitgevoerd voertuig beschouwd worden en door de D.I.V. geweigerd worden. Om deze annulering te verkrijgen, moet de originele verkoper (degene die de verkoop exclusief btw verwezenlijkt heeft voor de transitinschrijving) een creditnota opstellen ten gunste van de houder van de tijdelijke inschrijving om de eerste factuur te annuleren en vervolgens een nieuwe factuur opstellen om hetzelfde bedrag te bekomen als van de originele factuur, maar met btw.

3. Onder welk btw-stelsel kan het voertuig doorverkocht worden?

Het btw-stelsel van de doorverkoop van een voertuig door een ondernemer beïnvloedt de aankoop prijs van het voertuig. De doorverkoop prijs moet overeenkomstig de markt zijn, welke het btw-stelsel ook is.

De belastingplichtige wederverkoper van tweedehands vervoermiddelen moet bijzonder veel aandacht besteden aan de voorwaarden voor de toepassing **van het stelsel van de marge op tweedehandsvoertuigen**.

A. Zal het voertuig als een "tweedehands" voertuig doorverkocht kunnen worden?

- **Voertuig verkocht voor gebruik op het Belgisch grondgebied:** een voertuig dat reeds werd gebruikt (en in de meeste gevallen in België werd ingeschreven) zal beschouwd moeten worden als een tweedehandsgoed, ongeacht de kilometerstand of de datum van de eerste inverteerstelling.

↳ Als het voertuig werd ingeschreven in België, kan dit als tweedehands voertuig beschouwd worden.

- **Voertuig verkocht voor het gebruik op het grondgebied van een lidstaat van de Europese Unie (intracommunautaire bestelling):** het voertuig moet meer dan 6.000 km hebben afgelegd **en** moet meer dan 6 maanden ingeschreven zijn op het ogenblik van de doorverkoop.

↳ Zelfs in geval van verkoop aan een particulier, kan het stelsel van de marge enkel toegepast worden als het voertuig minder dan 6.000 km heeft afgelegd of minder dan 6 maanden ingeschreven is.

B. Wie verkoopt mij het voertuig?

De professionele verkoper kan enkel de voertuigen overgenomen van particulieren die de volledige btw op de prijs van hun aankoop hebben betaald onderwerpen aan het stelsel van de marge zonder de btw terug te winnen.

Moeten noodzakelijkerwijs doorverkocht worden onder het normaal stelsel (btw van 21 % op de verkoopprijs):

- de tweedehandsvoertuigen van gehandicapten zijn belast tegen 6 % (met of zonder terugbetaling)
- de tweedehandsvoertuigen van diplomaten en gelijkgestelden (ambassades, internationale organisaties enz.) die recht hebben op vrijstelling van btw.

↳ De overnamewaarde is nog altijd belastingvrij. Deze personen kunnen de verkoop niet onderwerpen aan de btw.

↳ Equivalent met de uiteindelijke verkoopprijs moet de aankoopwaarde van het voertuig van een gehandicapte persoon of een diplomaat lager zijn dan de offerte voor een particulier of een niet-belastingplichtige rechtspersoon.

4. Kan de vertraging van de levering van het nieuwe voertuig de waarde van het teruggenomen voertuig beïnvloeden?

Artikel 6 van het koninklijk besluit van 5 april 2019 betreffende de verkoopovereenkomsten van motorvoertuigen maakt de inruil van het voertuig van de koper van het nieuwe voertuig afhankelijk van volgende voorwaarden:

- a) De waarde van het over te nemen voertuig, overeengekomen bij de bestelling van het nieuwe voertuig, is definitief voor zover de staat van het voertuig op het ogenblik van de levering door de koper, overeenstemt met de beschrijving ervan vermeld op de bestelbon of op een document dat integraal deel uitmaakt van deze bestelbon.
- b) De waardevermindering van het over te nemen autovoertuig als gevolg van een vertraging in levering van het autovoertuig dat aan de consument is verkocht, is voor rekening van de verkoper.

Deze twee voorwaarden moeten uitdrukkelijk worden vermeld in de algemene voorwaarden van de bestelbon voor het nieuwe voertuig.

5. Hoe betalen ?

A. Principe

Er kan er geen enkele betaling in contanten worden verricht aan particulieren voor meer dan 3.000 euro, onafhankelijk van het totale bedrag.

De beperking betreft niet het bedrag van de te betalen som, maar het bedrag van de in contanten betaalde som.

Voorbeeld: De prijs van een aankoop van 5.000 euro mag betaald worden tot 3.000 euro in contanten. Het saldo moet betaald worden met een cheque, een kredietkaart of elk ander giraal betaalmiddel.

B. Vermoeden

De wet voorziet een vermoeden volgens welk de betalingen verricht of ontvangen zijn in contanten als het niet mogelijk is om met de boekhoudkundige documenten te bepalen of deze betalingen op een andere manier werden verricht of ontvangen.

Het bedrijf moet ervoor zorgen dat het over de relevante boekhoudkundige gegevens beschikt om de betaling of de ontvangst per cheque of bankoverschrijving te bewijzen.

6. Welke documenten moet ik opstellen bij de overname van een particulier?

A. Een expertise- en overnameborderel

De overname van een voertuig moet juridisch gezien als een verkoopovereenkomst van een voertuig door een klant aan een ondernemer beschouwd worden.

Het is dus verplicht een overnameborderel in twee exemplaren op te stellen, dat een tweevoudig nut heeft. Namelijk;

- het bewijs is van de met de klant bereikte overeenkomst (tot verkoop/overname van het voertuig);
- toelaat de aankoop aan de algemene voorwaarden van de ondernemer te onderwerpen.

De effectieve overname van het voertuig kan bovendien enige tijd na de ondertekening van de bestelbon van een ander voertuig plaatsvinden. Het is belangrijk de overnamewaarde te koppelen aan de staat van het voertuig op het ogenblik dat deze overname wordt vastgelegd. Deze waarde kan naar beneden bijgesteld worden indien er b.v. nieuwe schade vastgesteld wordt bij de afgifte van het voertuig door de klant.

B. Een aankoopborderel

Dit document wordt opgelegd door de btw-reglementering, evenals door de wet tot beteugeling van bedrog met de kilometerstand van voertuigen (11 juni 2004) en moet de door deze reglementeringen bepaalde gegevens bepalen en in twee exemplaren opgesteld worden.

C. Btw-attest: bijzondere margeregeling

De ondernemer die de bijzondere margeregeling wil toepassen moet erop toezien dat hem de door de klant geldig ondertekende verklaring van niet-aftrekbaarheid van de btw overhandigd wordt.

7. Waar moet ik nog aan denken?

A. Inschrijving in het btw-register/ de btw-registers

- **garageregister:** onder welke regeling het voertuig ook doorverkocht wordt, het moet in dit register ingeschreven worden van zodra het de vestiging van de verkoper binnenkomt (Code: « 4 »).
- **aankoopregister van tweedehandse voertuigen onderworpen aan de margeregeling:** voertuigen die bedoeld zijn om doorverkocht te worden onder de margeregeling moeten ook in dit register ingeschreven worden.

B. Raadpleging van de Car-Pass-gegevensbank

Het Car-Pass-systeem is een instrument om de markt te beschermen tegen bedrog met de kilometerstand. Het is ten eerste aangeraden deze website proactief te raadplegen, zo vermijdt een ondernemer dat hij een voertuig koopt waarvan de kilometerstand gewijzigd werd. Zo vermijdt u dit pas te ontdekken na de verkoop als het voertuig bij de technische keuring wordt voorgereden met alle gevolgen van dien.

C. Ontvangst van alle boorddocumenten

Opgelet! Bij de ontvangst van het voertuig moet de ondernemer de technische staat ervan controleren.

Bij het optreden van een verborgen gebrek kan u de verkoper aansprakelijk stellen. Er zal echter rekening worden gehouden met uw hoedanigheid als professional bij de beoordeling van het verborgen gebrek. Door deze hoedanigheid kan dit verborgen gebrek veranderen in een zichtbaar gebrek waarover dus de verkoper niet aansprakelijk gesteld kan worden.

In tegenstelling tot een niet-professional wordt u geacht over de vaardigheden (en de technische installaties), te beschikken waardoor u de nodige controles kan uitvoeren om afwijkingen op te sporen.

De slimme tacho, versie 2 (SMT2)

Als gevolg van gewijzigde Europese regelgeving (EU-Verordening nr. 165/2014) wordt vanaf augustus 2023 een nieuwe versie van de slimme tachograaf (**slimme tachograaf versie 2**) ingevoerd.

Deze versie 2 zal niet alleen fraudebestendiger zijn, maar ook nieuwe functies bevatten om de EU-wetgeving over cabotage en detachering te handhaven.

Deze nieuwe versie van de slimme tachograaf wordt vanaf 21 augustus 2023 ingebouwd in nieuw ingeschreven voertuigen. Voor reeds ingeschreven voertuigen die internationaal vervoer over de weg verrichten, geldt een richtdatum van augustus 2025.

1. Nieuwe functies

Versie 2 zal nieuwe functies bevatten met het oog op de handhaving van de EU-wetgeving inzake cabotage en detachering van werknemers, zoals de registratie van grensoverschrijdingen of de detectie van de positie van het voertuig bij het laden/lossen.

Aanvullende informatie over de activiteit van de bestuurder wordt via het korte-afstandscommunicatiekanaal aan de handhavingsinstanties doorgegeven.

De slimme tachograaf versie 2 (SMT2) zal de fraudebestendigheid van de huidige tachograaf verbeteren door middel van nieuwe functies, zoals de mogelijkheid om satellietsignalen te authenticeren of de installatie van een interne sensor die onafhankelijk is van de externe bewegingssensor.

2. Vanaf wanneer verplicht?

De slimme tachograaf, versie 2, zal vanaf 21 augustus 2023 worden ingebouwd in nieuw ingeschreven voertuigen en uiterlijk in augustus 2025 in reeds ingeschreven voertuigen die internationaal vervoer over de

weg verrichten (uiterlijk op 31 december 2024 voor voertuigen die zijn uitgerust met een analoge of digitale niet-slimme tachograaf, en op 18 augustus 2025 voor voertuigen die zijn uitgerust met een slimme tachograaf, versie 1).

Bovendien zullen vanaf 1 juli 2026 voertuigen van meer dan 2,5 ton in het internationale wegvervoer of cabotagevervoer uitgerust zijn met een slimme tachograaf, versie 2.

3. Installatie en herstelling

De tachograaf mag uitsluitend worden geïnstalleerd of hersteld door een installateur, werkplaats of voertuigfabrikant die daartoe door de bevoegde autoriteiten is erkend.

4. Meer info?

Meer info kan u vinden in de Verordening (EU) nr. 165/2014 via onderstaande link:

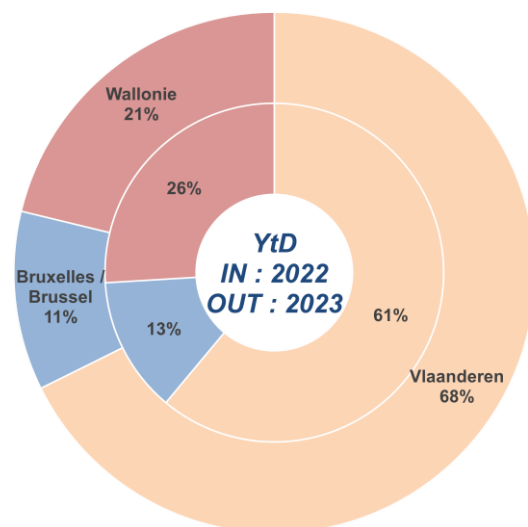
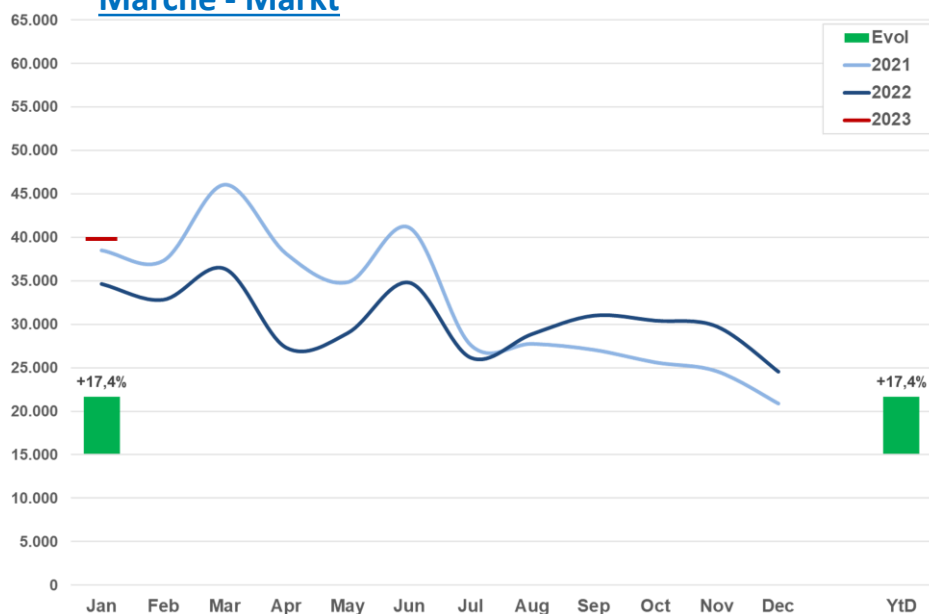
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:02014R0165-20200820&from=EN>.

Voitures neuves / Nieuwe wagens

BEL / 2023 - 1

Marché - Markt

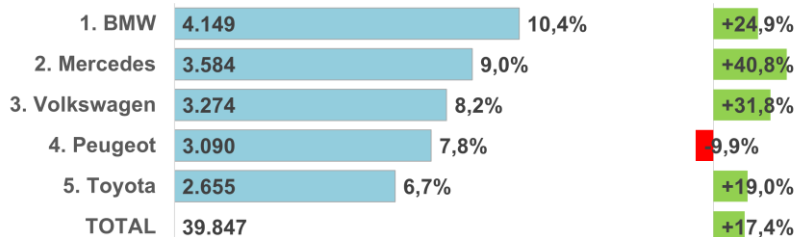
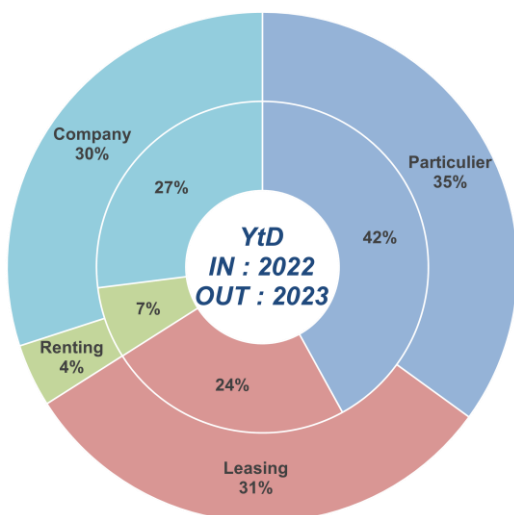
Région - Regio



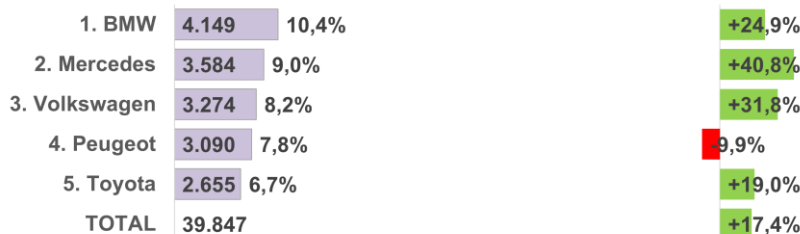
Par type - Per type

Par marque - Per merk

Mois / Maand

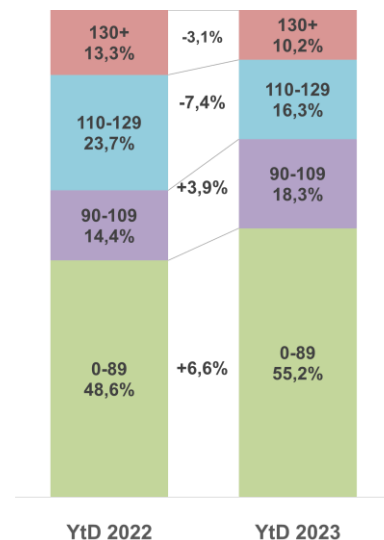
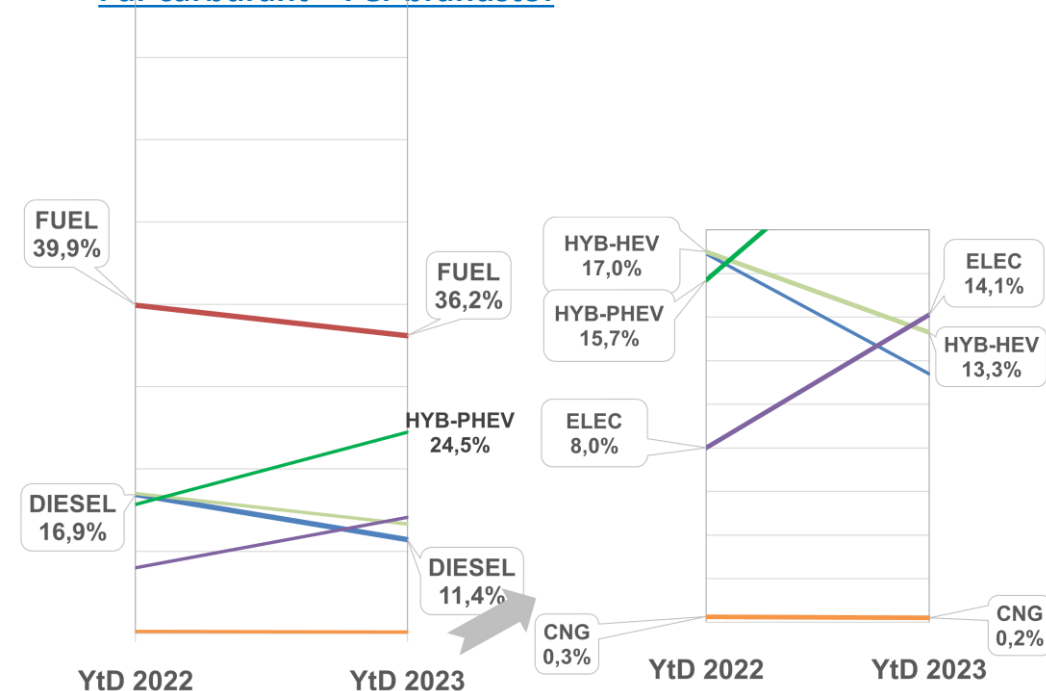


Year to Date

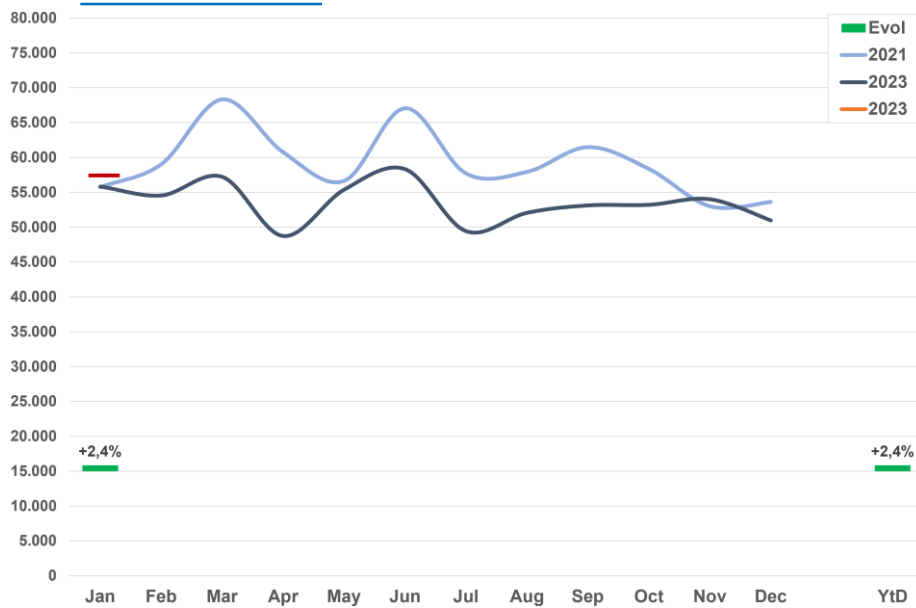


Par carburant - Per brandstof

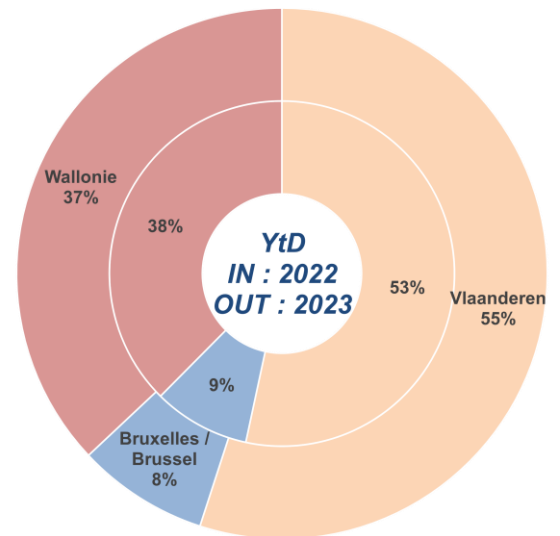
Par émission CO2 - Per CO2 uitstoot



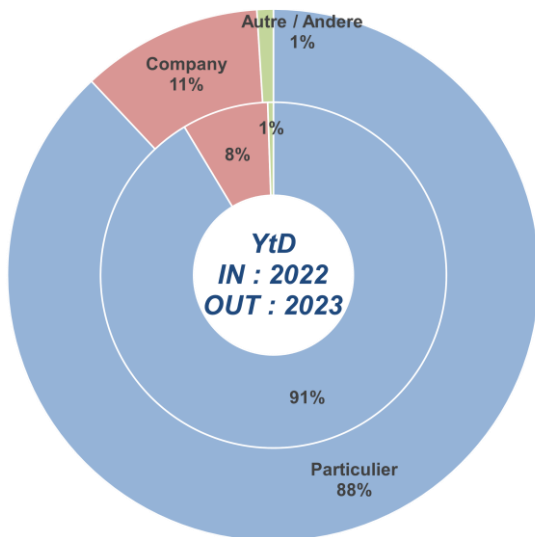
Marché - Markt



Région - Regio

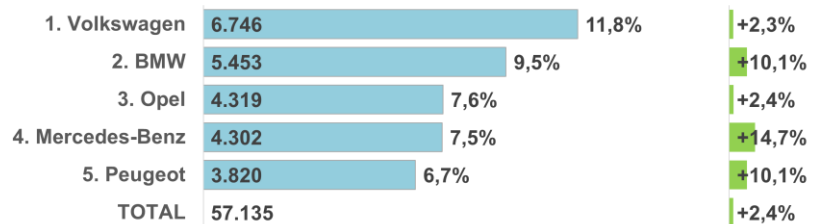


Par type – Per type

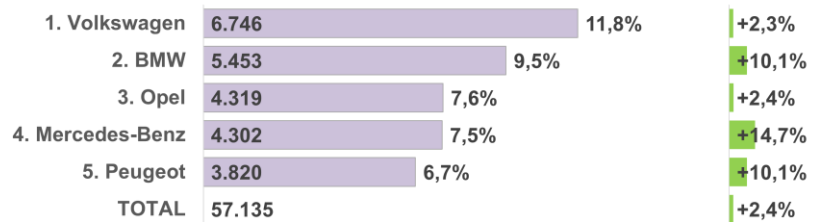


Par marque – Per merk

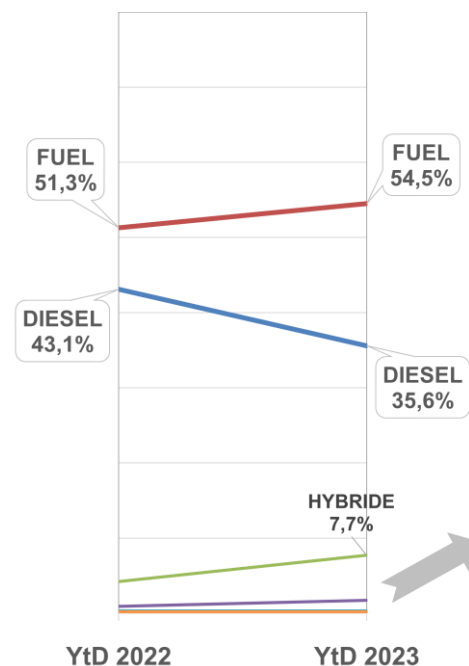
Mois / Maand



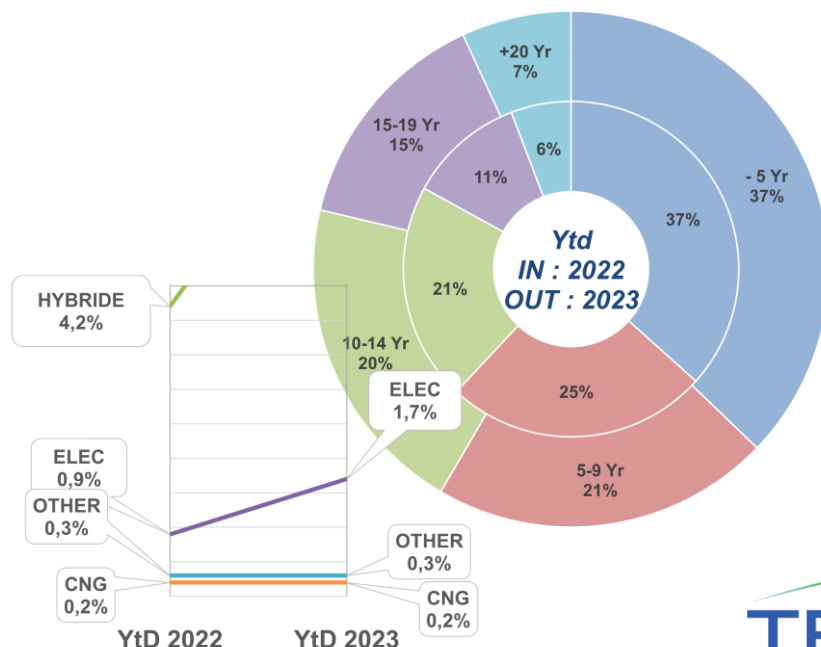
Year to Date



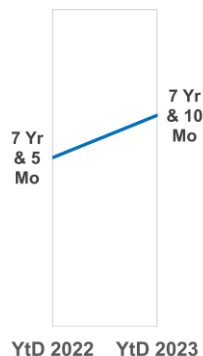
Par carburant – Per brandstof



Par âge – Per leeftijd



Median Year



IMMATRICULATIONS VOITURES NEUVES
INSCHRIJVINGEN NIEUWE PERSONENWAGENS
JANUARI/JANVIER 2023

	JAN 2023	%	RAD 2023	JANV 2022	%	RAD 2022	Evol 2023/2022
BMW	4.159	10,35%	147	3314	9,69%	117	+25,5%
Mercedes-Benz	3.621	9,01%	94	2615	7,65%	92	+38,5%
Volkswagen	3.350	8,34%	124	2545	7,44%	90	+31,6%
Peugeot	3.068	7,63%	108	3407	9,96%	120	-10,0%
Audi	2.637	6,56%	93	2522	7,38%	89	+4,6%
Toyota	2.625	6,53%	114	2242	6,56%	79	+17,1%
Volvo	1.962	4,88%	69	1383	4,04%	49	+41,9%
Renault	1.689	4,20%	60	2281	6,67%	81	-26,0%
Skoda	1.527	3,80%	54	1323	3,87%	47	+15,4%
Ford	1.477	3,68%	52	1333	3,90%	47	+10,8%
KIA	1.436	3,57%	51	1076	3,15%	38	+33,5%
Dacia	1.362	3,39%	31	1581	4,62%	56	-13,9%
Opel	1.297	3,23%	46	857	2,51%	30	+51,3%
Hyundai	1.161	2,89%	41	622	1,82%	22	+86,7%
Citroen	1.031	2,57%	36	1524	4,46%	54	-32,3%
Nissan	815	2,03%	29	641	1,87%	23	+27,1%
SEAT	680	1,69%	48	556	1,63%	20	+22,3%
Mini	642	1,60%	23	792	2,32%	28	-18,9%
FIAT	632	1,57%	22	292	0,85%	10	+116,4%
Tesla	609	1,52%	22	42	0,12%	1	+1350,0%
Porsche	586	1,46%	21	593	1,73%	21	-1,2%
Mazda	571	1,42%	20	417	1,22%	15	+36,9%
Land Rover	527	1,31%	19	281	0,82%	10	+87,5%
JEEP	307	0,76%	11	141	0,41%	5	+117,7%
Suzuki	293	0,73%	10	166	0,49%	6	+76,5%
LYNK & CO	261	0,65%	9	168	0,49%	6	+55,4%
DS	164	0,41%	6	142	0,42%	5	+15,5%
MG	159	0,40%	6	49	0,14%	2	+224,5%
CUPRA	156	0,39%	6	47	0,14%	2	+231,9%
POLESTAR	138	0,34%	5	105	0,31%	4	+31,4%
Honda	136	0,34%	5	133	0,39%	5	+2,3%
Alfa Romeo	135	0,34%	5	75	0,22%	3	+80,0%
Ssangyong	111	0,28%	4	171	0,50%	6	-35,1%
LEXUS	88	0,22%	3	115	0,34%	4	-23,5%
Subaru	71	0,18%	3	33	0,10%	1	+115,2%
Jaguar	71	0,18%	3	97	0,28%	3	-26,8%
MC LOUIS	57	0,14%	2	33	0,10%	1	+72,7%
CHAUSSEON	46	0,11%	2	20	0,06%	1	+130,0%
ROLLER TEAM	41	0,10%	1	48	0,14%	2	-14,6%
ADRIA	40	0,10%	1	19	0,06%	1	+110,5%
BENIMAR	36	0,09%	1	44	0,13%	2	-18,2%
HYMER	26	0,06%	1	19	0,06%	1	+36,8%
CHALLENGER	25	0,06%	1	31	0,09%	1	-19,4%
BYD	25	0,06%	1	0	0,00%	0	+2500,0%
Bentley	23	0,06%	1	15	0,04%	1	+53,3%
Autres / Anderen	314	0,78%	11	283	0,83%	10	+11,0%
TOT	40.187		1.419	34.193		1.207	+17,5%

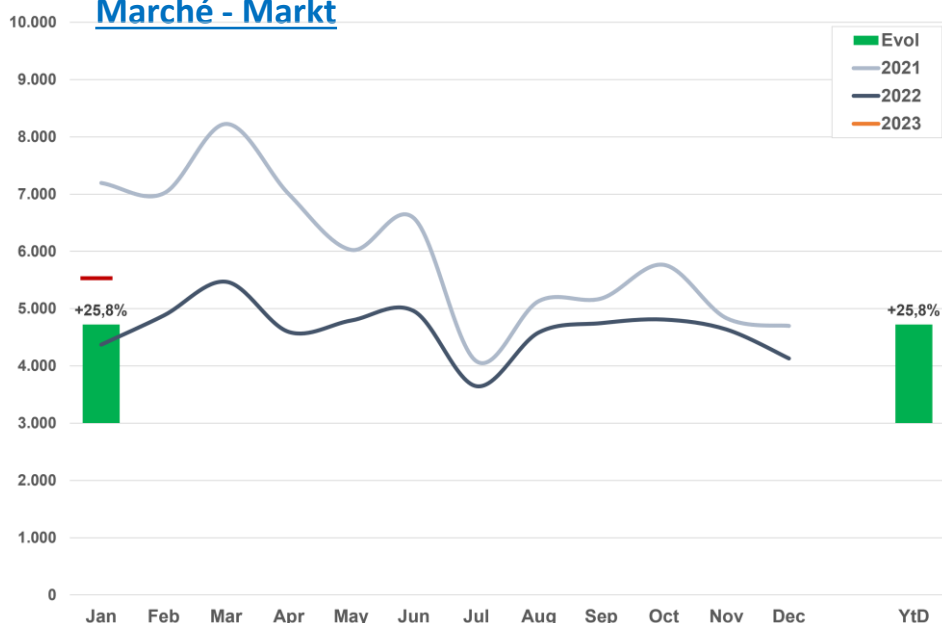
Les chiffres comprennent les motorhomes/De motorhomes zijn inbegrepen in de cijfers

IMMATRICULATIONS VOITURES NEUVES
INSCHRIJVINGEN NIEUWE PERSONENWAGENS
JANUARI/JANVIER 2023

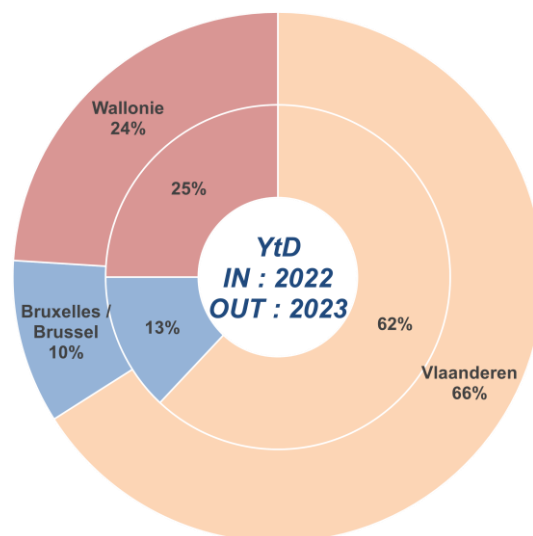
	CUM 1M 2023	%	RAD 2023	CUM 1M 2022	%	RAD 2022	Evol % 2023/2022
BMW	4.159	10,35%	147	3314	9,69%	117	+25,5%
Mercedes-Benz	3.621	9,01%	94	2615	7,65%	92	+38,5%
Volkswagen	3.350	8,34%	124	2545	7,44%	90	+31,6%
Peugeot	3.068	7,63%	108	3407	9,96%	120	-10,0%
Audi	2.637	6,56%	93	2522	7,38%	89	+4,6%
Toyota	2.625	6,53%	114	2242	6,56%	79	+17,1%
Volvo	1.962	4,88%	69	1383	4,04%	49	+41,9%
Renault	1.689	4,20%	60	2281	6,67%	81	-26,0%
Skoda	1.527	3,80%	54	1323	3,87%	47	+15,4%
Ford	1.477	3,68%	52	1333	3,90%	47	+10,8%
KIA	1.436	3,57%	51	1076	3,15%	38	+33,5%
Dacia	1.362	3,39%	31	1581	4,62%	56	-13,9%
Opel	1.297	3,23%	46	857	2,51%	30	+51,3%
Hyundai	1.161	2,89%	41	622	1,82%	22	+86,7%
Citroen	1.031	2,57%	36	1524	4,46%	54	-32,3%
Nissan	815	2,03%	29	641	1,87%	23	+27,1%
SEAT	680	1,69%	48	556	1,63%	20	+22,3%
Mini	642	1,60%	23	792	2,32%	28	-18,9%
FIAT	632	1,57%	22	292	0,85%	10	+116,4%
Tesla	609	1,52%	22	42	0,12%	1	+1350,0%
Porsche	586	1,46%	21	593	1,73%	21	-1,2%
Mazda	571	1,42%	20	417	1,22%	15	+36,9%
Land Rover	527	1,31%	19	281	0,82%	10	+87,5%
JEEP	307	0,76%	11	141	0,41%	5	+117,7%
Suzuki	293	0,73%	10	166	0,49%	6	+76,5%
LYNK & CO	261	0,65%	9	168	0,49%	6	+55,4%
DS	164	0,41%	6	142	0,42%	5	+15,5%
MG	159	0,40%	6	49	0,14%	2	+224,5%
CUPRA	156	0,39%	6	47	0,14%	2	+231,9%
POLESTAR	138	0,34%	5	105	0,31%	4	+31,4%
Honda	136	0,34%	5	133	0,39%	5	+2,3%
Alfa Romeo	135	0,34%	5	75	0,22%	3	+80,0%
Ssangyong	111	0,28%	4	171	0,50%	6	-35,1%
LEXUS	88	0,22%	3	115	0,34%	4	-23,5%
Subaru	71	0,18%	3	33	0,10%	1	+115,2%
Jaguar	71	0,18%	3	97	0,28%	3	-26,8%
MC LOUIS	57	0,14%	2	33	0,10%	1	+72,7%
CHAUSSON	46	0,11%	2	20	0,06%	1	+130,0%
ROLLER TEAM	41	0,10%	1	48	0,14%	2	-14,6%
ADRIA	40	0,10%	1	19	0,06%	1	+110,5%
BENIMAR	36	0,09%	1	44	0,13%	2	-18,2%
HYMER	26	0,06%	1	19	0,06%	1	+36,8%
CHALLENGER	25	0,06%	1	31	0,09%	1	-19,4%
BYD	25	0,06%	1	0	0,00%	0	+2500,0%
Bentley	23	0,06%	1	15	0,04%	1	+53,3%
Autres / Anderen	314	0,78%	11	283	0,83%	10	+11,0%
TOT	40.187		1.419	34.193		1.207	+17,5%

Les chiffres comprennent les motorhomes/De motorhomes zijn inbegrepen in de cijfers

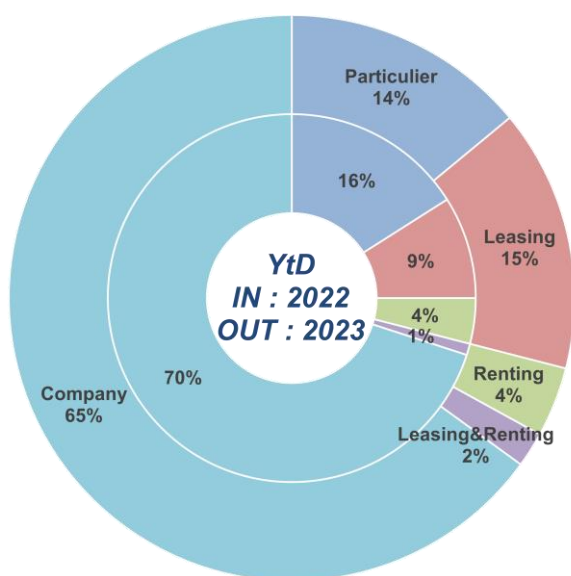
Marché - Markt



Région - Regio

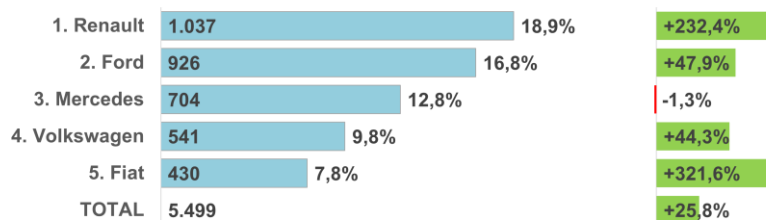


Par type - Per type

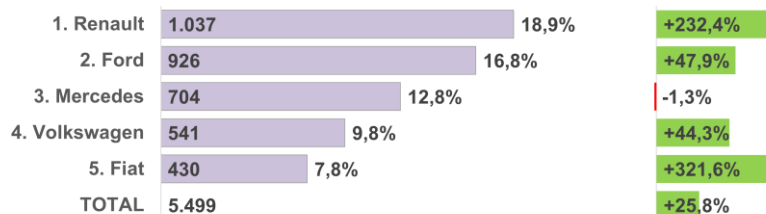


Par marque - Per merk

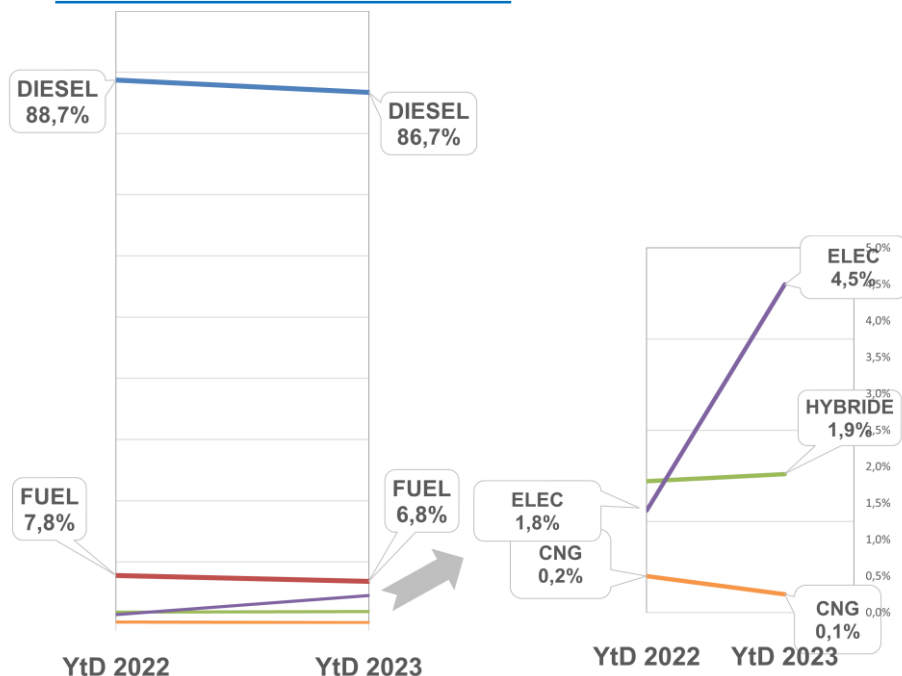
Mois / Maand



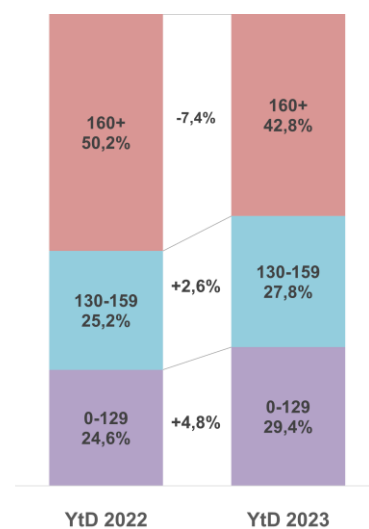
Year to Date



Par carburant - Per brandstof



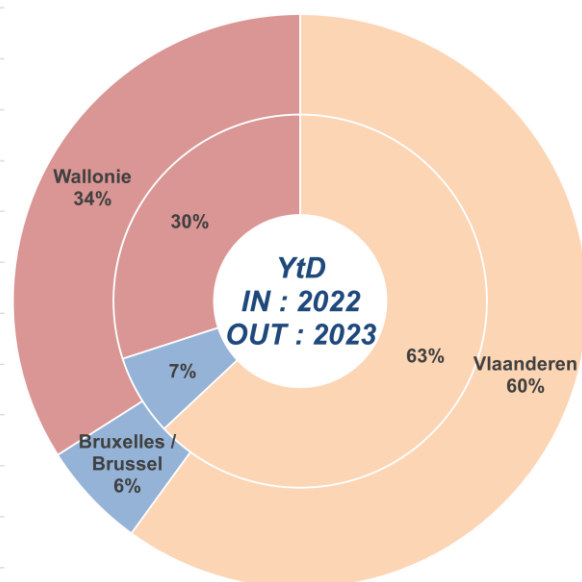
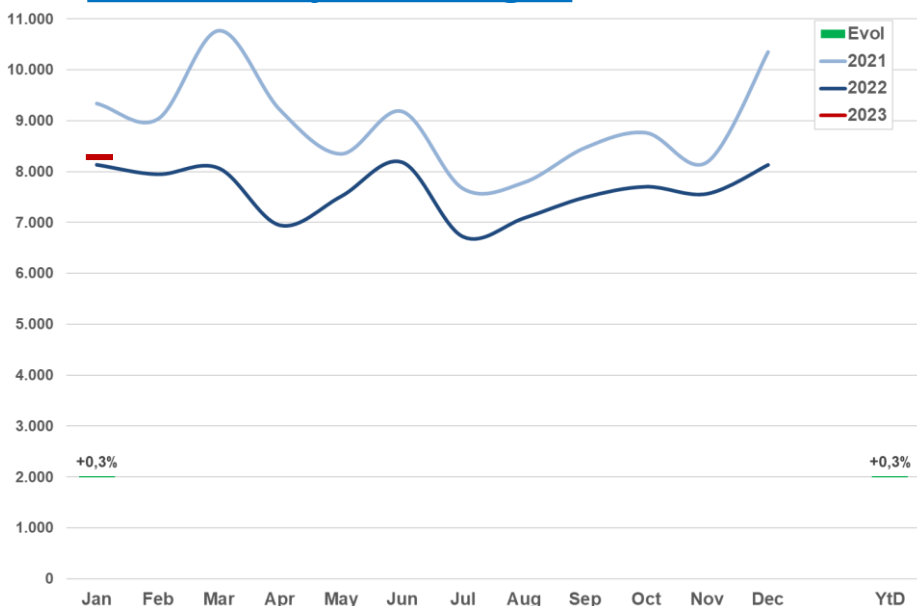
Par émission CO2 - Per CO2 uitstoot



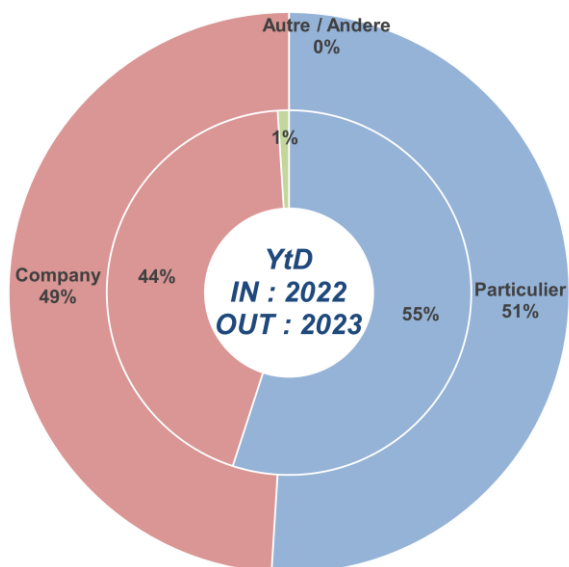
Utilitaires légers d'occasion / Tweedehandse lichte bedrijfsvoertuigen

BEL / 2023 - 1

Région - Regio

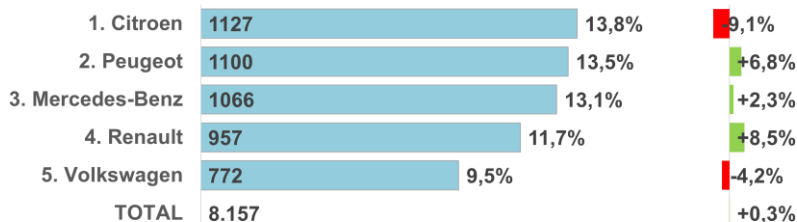


Par type – Per type

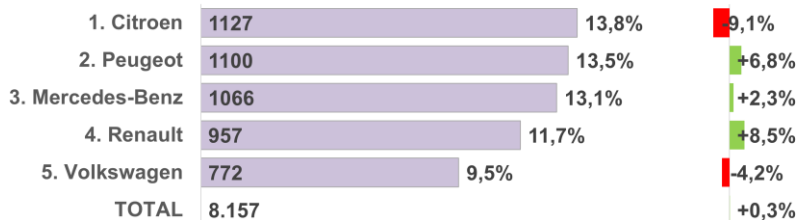


Par marque – Per merk

Mois / Maand

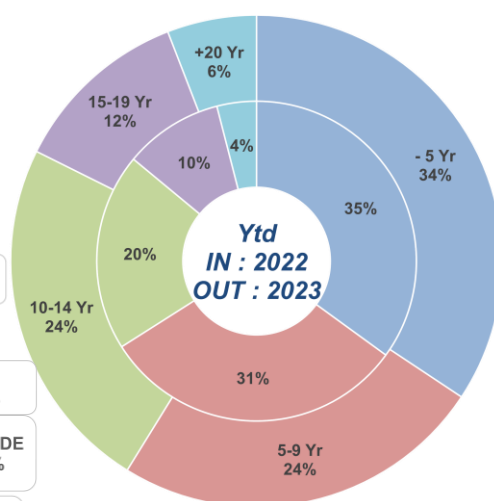
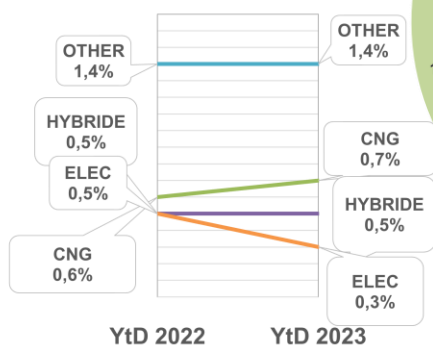
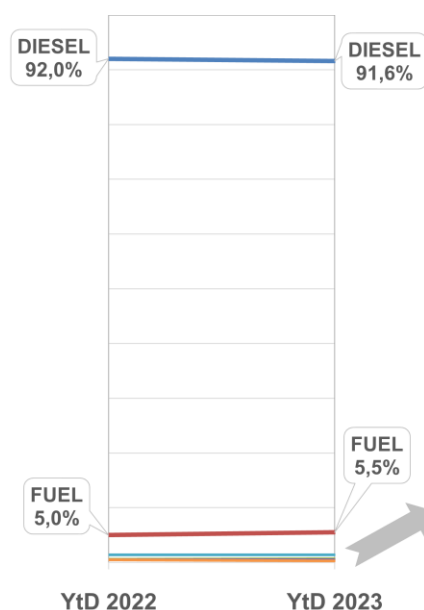


Year to Date

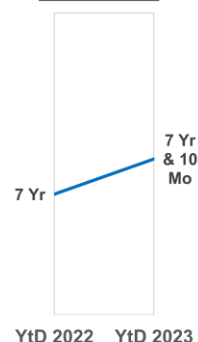


Par carburant – Per brandstof

Par âge – Per leeftijd



Median Year



Immatriculations Trucks 3,5t - 12t janvier 2023**Inschrijvingen Trucks 3,5t - 12t januari 2023**

New	872
3.5-12t	76
VRACHTWAGEN	68
TAKELWAGEN	7
LICHTE VRACHTWAGEN	1
>=12t	796
TREKKER	543
VRACHTWAGEN	239
KRAANAUTO	11
TAKELWAGEN	3
Occasion	945
3.5-12t	233
VRACHTWAGEN	196
TAKELWAGEN	22
TREKKER	7
KAMPEERAUTO	6
KRAANAUTO	1
LICHTE VRACHTWAGEN	1
>=12t	712
TREKKER	409
VRACHTWAGEN	291
TAKELWAGEN	6
KERMIS	4
TRAAG VOERTUIG (NA OMVORMING)	1
KRAANAUTO	1
Total - Totaal	1817

Marques Trucks >=12t**Merken Trucks >=12t****New**

DAF	188
Volvo	170
Mercedes-Benz	121
MAN	106
SCANIA	70
Renault	49
Iveco	25
FIAT	18
Ford	11
BMW	10
Land Rover	8
Autres - Anderen	20
Total - Totaal	796

Marques Trucks 3,5t à 12t**Merken Trucks 3,5t tot 12t****New**

Mercedes-Benz	31
Iveco	13
Renault	7
FIAT	4
Ford	4
Volvo	3
CHEREAU	3
MAN	3
BMW	2
Autres - Anderen	6
Total - Totaal	76

Occasie

Mercedes-Benz	83
Iveco	47
MAN	26
DAF	21
Renault	14
Volvo	12
Volkswagen	6
Hummer	4
Ford	3
PIJPOPS	2
Opel	2
SAXAS	2
Chrysler	2
Autres - Anderen	9
Total - Totaal	233

Occasie

DAF	153
Volvo	144
MAN	135
Mercedes-Benz	103
SCANIA	102
Renault	38
Iveco	21
Chrysler	5
SCHMITZ CARGOBUL	2
Ford	2
Volkswagen	1
Autres - Anderen	6
Total - Totaal	712

Immatriculations Trucks 3,5t - 16t janvier 2023**Inschrijvingen Trucks 3,5t - 16t januari 2023**

New	872
3.5-16t	86
VRACHTWAGEN	78
TAKELWAGEN	7
LICHTE VRACHTWAGEN	1
>=16t	786
TREKKER	543
VRACHTWAGEN	229
KRAANAUTO	11
TAKELWAGEN	3
Occasion	945
3.5-16t	266
VRACHTWAGEN	222
TAKELWAGEN	28
TREKKER	8
KAMPEERAUTO	6
KRAANAUTO	1
LICHTE VRACHTWAGEN	1
>=16t	679
TREKKER	408
VRACHTWAGEN	265
KERMIS	4
KRAANAUTO	1
TRAAG VOERTUIG (NA OMVORMING)	1
Total - Totaal	1817

Marques Trucks >=16t**Merken Trucks >=16t****New**

DAF	188
Volvo	169
Mercedes-Benz	120
MAN	105
SCANIA	70
Renault	48
Iveco	25
FIAT	15
Ford	11
BMW	9
Land Rover	6
Autres-Anderen	20
Total - Totaal	786

Marques Trucks 3,5t à 16t**Merken Trucks 3,5t tot 16t****New**

Mercedes-Benz	32
Iveco	13
Renault	8
FIAT	7
MAN	4
Volvo	4
Ford	4
Land Rover	4
BMW	3
Autres-anderen	7
Total - Totaal	86

Occasie

Mercedes-Benz	92
Iveco	52
MAN	30
DAF	24
Renault	18
Volvo	18
Volkswagen	6
Hummer	4
Ford	3
Chrysler	3
Opel	2
Autres-anderen	14
Total - Totaal	266

Occasie

DAF	150
Volvo	138
MAN	131
SCANIA	102
Mercedes-Benz	94
Renault	34
Iveco	16
Chrysler	4
SCHMITZ CARGOBUL	2
Ford	2
Fiat	2
Autres-anderen	4
Total général	679

Europese inschrijvingen december 2022 (Europese Unie + EFTA landen)

Het aantal inschrijvingen van nieuwe personenwagens in de EU steeg in **december 2022** voor de vijfde opeenvolgende maand dit jaar (12,8%). Maar ondanks dat positief nieuws wisten maar twee van de vier grootste EU-markten te groeien. De Duitse en Italiaanse automarkten zagen een uiterst sterk einde van 2022, met dubbelcijferige stijgingen van respectievelijk 38,1% en 21,0%. Spanje daalde daarentegen fel (-14,1%), terwijl Frankrijk stabiel bleef (-0,1%).

Globaal kromp de markt voor personenwagens in de EU in **2022** met 4,6%, voornamelijk door de tekorten aan onderdelen in de eerste helft van het jaar. Hoewel de markt van augustus tot december 2022 verbeterde, staat de cumulatieve teller nu op 9,3 miljoen eenheden en dat is het laagste volume voor de regio sinds 1993, toen werden 9,2 miljoen eenheden ingeschreven. Van de vier grootste EU-markten slaagde alleen Duitsland erin in 2022 groei te boeken (+1,1%), geholpen door het sterke resultaat in december. De drie andere markten presteerden slechter dan in 2021. Italië liet de sterkste daling (-9,7%) optekenen, gevolgd door Frankrijk (-7,8%) en Spanje (-5,4%).

** Gegevens voor Malta niet beschikbaar.*

Merk	December 22	December 21	Evolutie en %	Marktaandeel 22/21
VW	2.789.828	2.957.738	- 5.7	24.7
STELLANTIS	2.052.543	2.377.398	- 13.7	18.2
RENAULT	1.061.560	1.093.448	- 2.9	9.4
HYUNDAI	1.060.989	1.018.637	+ 4.2	9.4
BMW	817.993	859.036	- 4.8	7.2
TOYOTA	805.952	760.071	+ 6.0	7.1
MERCEDES-BENZ	655.962	679.822	- 3.5	5.8
FORD	516.614	518.401	- 0.3	4.6
VOLVO	247.126	282.524	- 12.5	2.2
NISSAN	238.017	249.627	- 4.7	2.1
MAZDA	140.108	155.439	- 9.9	1.2
JAGUAR LAND ROVER	119.861	149.784	- 20.0	1.1
HONDA	67.144	68.346	- 1.8	0.6
MITSUBISHI	56.918	73.370	- 22.4	0.5

Inschrijvingen nieuwe voertuigen januari 2023

CATEGORIEËN	01/2023	01/2022	D %	Cumul 01/2023	Cumul 01/2022	D %
Personenwagens	39.847	33.947	+17,38%	39.847	33.947	+17,38%
Lichte bedrijfsvoertuigen (<= 3,5 ton)	5.498	4.370	+25,81%	5.498	4.370	+25,81%
Zware bedrijfsvoertuigen (> 3,5 - < 16 ton)	82	77	+6,49%	82	77	+6,49%
- vrachtwagens	79	76	+3,95%	79	76	+3,95%
- trekkers	3	1	+200%	3	1	+200%
Zware bedrijfsvoertuigen (>= 16 ton):	770	633	+21,64%	770	633	+21,64%
- vrachtwagens	227	215	+5,58%	227	215	+5,58%
- trekkers	543	418	+29,9%	543	418	+29,9%
Opleggers	609	772	-21,11%	609	772	-21,11%
Aanhangwagens	681	803	-15,19%	681	803	-15,19%
Autobussen/Autocars	30	30	-	30	30	-

Cijfers: FOD Mobiliteit & Vervoer - DIV - Verwerking: FEBIAC

**IMMATRICULATIONS DE MOTOCYCLES, TRYCYCLES ET QUADRICYCLES NEUFS
INSCHRIJVINGEN VAN NIEUWE MOTORRIJWIELEN, DRIEWIELERS EN VIERWIELERS**

JANVIER / JANUARI 2023

MARQUES/MERKEN	JANVIER 2023	%	JANVIER 2022	%	EVOLT.% 2023/2022
BMW	302	19,52	249	16,54	21,29
HONDA	261	16,87	231	15,35	12,99
YAMAHA	120	7,76	134	8,90	- 10,45
KAWASAKI	102	6,59	103	6,84	- 0,97
KTM	79	5,11	89	5,91	- 11,24
PIAGGIO	79	5,11	78	5,18	1,28
TRIUMPH	77	4,98	57	3,79	35,09
HARLEY DAVIDSON	59	3,81	87	5,78	- 32,18
CF MOTO	43	2,78	48	3,19	- 10,42
KYMCO	37	2,39	48	3,19	- 22,92
DUCATI	36	2,33	54	3,59	- 33,33
SYM	35	2,26	43	2,86	- 18,60
ROYAL ENFIELD	28	1,81	29	1,93	- 3,45
SUZUKI	28	1,81	15	1,00	86,67
MOTO GUZZI	26	1,68	16	1,06	62,50
HUSQVARNA	23	1,49	27	1,79	- 14,81
APRILIA	19	1,23	14	0,93	35,71
BETA	18	1,16	13	0,86	38,46
BENELLI	16	1,03	11	0,73	45,45
BRP	16	1,03	9	0,60	77,78
ZONTES	11	0,71	7	0,47	57,14
MOTO MORINI	10	0,65	-	-	-
GAS GAS	9	0,58	10	0,66	- 10,00
INDIAN	8	0,52	8	0,53	-
MV AUGUSTA	8	0,52	4	0,27	100,00
HYOSUNG	7	0,45	3	0,20	133,33
FANTIC MOTOR	6	0,39	4	0,27	50,00
PEUGEOT	5	0,32	2	0,13	150,00
VENT	5	0,32	-	-	-
BRIXTON	4	0,26	8	0,53	- 50,00
ERIDER	4	0,26	-	-	-
MOTRON	4	0,26	6	0,40	- 33,33
POLARIS	4	0,26	6	0,40	- 33,33
SHERCO	4	0,26	4	0,27	-
BLUROC	3	0,19	-	-	-
JTC	3	0,19	-	-	-
SUPER SOCO	3	0,19	3	0,20	-
SUR-RON	3	0,19	-	-	-
XEV	3	0,19	-	-	-
ZERO MOTORCYCLES	3	0,19	1	0,07	200,00
ANDERE/AUTRES	36	2,33	84	5,58	- 57,14
TOT.	1.547		1.505		2,79