



LEGAL WATCH 03-2023

Actualité sociale du mois de mars 2023



La Newsletter Persolis est diffusée avec la collaboration de PARTENA PROFESSIONAL- Secrétariat Social. PARTENA PROFESSIONAL, partenaire HRM pour indépendants et employeurs, met sa documentation au service des entreprises soucieuses de s'informer sur la réglementation sociale applicable. En s'appuyant sur la documentation de PARTENA PROFESSIONAL, Persolis met à disposition de ses clients une information sociale fiable. Pour en savoir plus: www.partena-professional.be



Persolis 
DIGITAL SOLUTIONS FOR HR MANAGEMENT



Sommaire

<i>Réductions groupes cibles flamandes en 2023</i>	3
Élèves, jeunes et tuteurs : jusqu'au 1er juillet 2023	3
Travailleurs âgés en activité : mesures transitoires	3
Réduction groupe cible expérience professionnelle récente et durable : à partir du 1er octobre 2023.....	4
Sources.....	4
<i>Chômage temporaire force majeure 2022 : assimilé pour les vacances annuelles 2023.....</i>	5
Et pour 2022 ?	5
<i>ATN : prêts à intérêt réduit ou sans intérêt</i>	5
A. Prêts hypothécaires à taux fixe	5
B. Prêts non hypothécaires à terme convenu	5
C. Prêts non hypothécaires sans terme	5
<i>Passage de l'heure d'hiver à l'heure d'été</i>	6
Principes	6
Exemple	6
Tableau de synthèse	7
<i>AIP : cadre d'accord convenu au sein du Groupe des 10</i>	7
<i>Vacances annuelles et incapacité de travail : la directive 2003/88 est (enfin) transposée !</i>	8
Champ d'application.....	8
Suspension du contrat de travail survenant durant une période de vacances annuelles.....	9
Principe.....	9
Modalités	9
Impossibilité de prendre des jours de vacances annuelles en raison d'une suspension du contrat de travail	9
Principe.....	9
Modalités	9
<i>L'indemnité kilométrique diminue à partir du 1er avril 2023</i>	10
<i>Avril - Quelques dates clés</i>	11



Réductions groupes cibles flamandes en 2023

Dans un précédent infoflash, nous avons déjà fourni des informations sur les mesures prévues en Flandre en 2023. L'infoflash d'aujourd'hui est consacré aux conséquences au niveau des réductions groupes cibles.

Élèves, jeunes et tuteurs : jusqu'au 1er juillet 2023

L'arrêté d'exécution relatif à la prime pour l'apprentissage qualifiant sur le lieu de travail destinée aux entreprises et à la prime pour les élèves en formation en alternance prévoit la suppression au 1er juillet 2023 des réductions groupes cibles suivantes :

- La réduction groupe cible pour les tuteurs
- La réduction groupe cible pour les élèves en formation en alternance
- La réduction groupe cible pour les jeunes de l'enseignement secondaire professionnel qui travaillent à temps partiel

Ces réductions groupes cibles sont valables jusqu'à la fin du 2e trimestre 2023. Aucune mesure transitoire n'est prévue.

À partir du 1er juillet 2023, il ne sera donc plus possible d'appliquer ces mesures.

Travailleurs âgés en activité : mesures transitoires

La réduction groupe cible pour les travailleurs âgés en activité fait l'objet d'une nouvelle adaptation, à savoir le redressement de la condition d'âge. La réduction groupe cible pour les demandeurs d'emploi âgés inoccupés reste inchangée.

Mesure	Situation 2022	Situation 2023	2024	2025
RGC travailleurs âgés	59 ans au dernier jour du trimestre à 600 EUR (G4)	60 ans au dernier jour du trimestre à 600 EUR (G4)	61 ans au dernier jour du trimestre à 600 EUR (G4)	62 ans au dernier jour du trimestre à 600 EUR (G4)
	61 ans au dernier jour du trimestre à 1 500 EUR (G8)	62 ans au dernier jour du trimestre à 1 500 EUR (G8)	62 ans au dernier jour du trimestre à 1 500 EUR (G8)	63 ans au dernier jour du trimestre à 1 500 EUR (G8)

Les travailleurs âgés en activité qui auront déjà au moins 60 ans au 31 décembre 2023 continueront d'ouvrir le droit à la réduction groupe cible G4 (600 EUR/trimestre), jusqu'au dernier jour du trimestre qui précède le 62e anniversaire.

Les travailleurs âgés en activité qui auront déjà au moins 62 ans au 31 décembre 2024 continueront d'ouvrir le droit à la réduction groupe cible G8 (1 500 EUR/trimestre), jusqu'au dernier jour du trimestre qui précède le 63e anniversaire.

Réduction groupe cible SINE : demande jusqu'au 1er juillet 2023

L'économie d'insertion sociale (en abrégé SINE) est une mesure qui offre une aide financière aux employeurs qui recrutent des demandeurs d'emploi difficiles à placer. Cette aide est composée d'une allocation d'insertion et d'une réduction groupe cible SINE.

Cette mesure prend fin le dernier jour du 2e trimestre 2023. À partir du 1er juillet 2023, il ne sera plus possible de demander des mesures SINE. Le cas échéant, l'employeur pourra recourir au travail adapté individuel.

Seuls les travailleurs qui entrent en service au plus tard le 30 juin 2023 et qui restent occupés sans interruption ouvrent le droit au maintien des avantages liés aux mesures SINE pendant 24 mois au maximum.



Réduction groupe cible expérience professionnelle récente et durable : à partir du 1er octobre 2023

Le 1er octobre 2023, la Flandre introduira une nouvelle réduction groupe cible pour les personnes sans expérience professionnelle récente et durable. Cette réduction groupe cible remplacera l'incitant à l'embauche pour les demandeurs d'emploi de longue durée.

Conditions :

- Être inscrit auprès du VDAB en tant que demandeur d'emploi inoccupé le jour précédant l'entrée en service
- Avoir entre 25 et 58 ans (au dernier jour du trimestre)
- Être inscrit auprès du VDAB en tant que demandeur d'emploi inoccupé depuis au moins deux ans^[1] et créer un dossier sur Mijn Loopbaan.
- Plafond salarial : 10 000 EUR salaire trimestriel de référence
- Être occupé dans une unité d'établissement située en Région flamande

Réduction **G1 (1 000 EUR par trimestre)** pour le trimestre de l'entrée en service + 3 trimestres suivants.

La réglementation relative à la réduction groupe cible pour les personnes sans expérience professionnelle récente et durable n'a pas encore été définitivement adoptée par le gouvernement flamand.

Sources

- Décret du 23 décembre 2022 relatif à la prime pour l'apprentissage qualifiant en milieu professionnel destinée aux entreprises et à la prime pour les apprentis en formation en alternance, MB 31 janvier 2023
- Avant-projet d'arrêté du Gouvernement flamand modifiant l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale
- Décret du 14 janvier 2022 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration individuelle, MB 11 mars 2022
- Arrêté du Gouvernement flamand du 15 juillet 2022 pris en exécution du décret du 14 janvier 2022 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration individuelle, MB 19 août 2022

[1] Pour le calcul de cette période de deux ans, les périodes de maladie, d'accident ou de détention sont assimilées. Les périodes d'interruption de l'inscription inférieures à trois mois sont également assimilées. Le ministre flamand du travail peut déterminer des assimilations supplémentaires.



Chômage temporaire force majeure 2022 : assimilé pour les vacances annuelles 2023

Pour rappel, pour la période du 1er février 2020 au 31 décembre 2021, les journées d'interruption de travail résultant du chômage temporaire pour force majeure liée au **coronavirus** sont assimilées à des journées de travail effectif pour le calcul du **pécule de vacances** et de la **durée des vacances**.

Et une même assimilation s'applique pour les journées de chômage temporaire pour force majeure suite aux **conditions climatiques exceptionnelles** des 14 et 15 juillet 2021 survenues au cours de la période du 14 juillet 2021 au 31 décembre 2021.

Et pour 2022 ?

Le gouvernement s'est mis d'accord pour que les journées de chômage temporaire pour force majeure liée : au **coronavirus** et aux **conditions climatiques exceptionnelles** des 14 et 15 juillet 2021 survenues au cours de la période du 1er janvier 2022 au 30 juin 2022

à la **guerre en Ukraine** survenues au cours de la période du 1er avril 2022 au 30 juin 2022,

soient assimilées à des journées de travail effectif pour le droit aux vacances annuelles. En contrepartie, une compensation sera allouée aux employeurs.

Nous ne manquerons pas de revenir vers vous dès que nous disposons de plus d'informations.

Source : message twitter du Ministre Dermagne du 24 février 2023

ATN : prêts à intérêt réduit ou sans intérêt

Les taux d'intérêt relatifs à la détermination de certains avantages de toute nature viennent d'être publiés. Ces taux d'intérêt permettent de déterminer la valeur des avantages octroyés en 2022 (et 2023 dans l'attente de la publication des taux 2023) sous forme de prêts divers.

A. Prêts hypothécaires à taux fixe

Année au cours de laquelle le contrat de prêt est conclu	Taux d'intérêt de référence -Prêts garantis par une assurance-vie mixte	Taux d'intérêt de référence- autres prêts
2021	1,34 %	1,29 %
2022	1,77 %	1,77 %

B. Prêts non hypothécaires à terme convenu

Année au cours de laquelle le contrat de prêt est conclu	Prêts en vue de financer l'achat d'une voiture (taux de chargement mensuel)	Autres prêts (taux de chargement mensuel)
2021	0,05	0,11
2022	0,06	0,12

C. Prêts non hypothécaires sans terme

Année au cours de laquelle l'emprunteur a disposé des sommes empruntées	Taux de référence
2021	6,48 %
2022	7,14 %

Source : Arrêté royal du 17 février 2023 modifiant, en ce qui concerne les avantages de toute nature, l'AR/CIR 92 en cas d'un prêt consenti sans intérêt ou à un taux d'intérêt réduit, M.B. 3 mars 2023.



Passage de l'heure d'hiver à l'heure d'été

Le dimanche 26 mars 2023, nous passerons à l'heure d'été, ce qui nécessitera d'avancer les pendules d'une heure (à 2 h du matin, il sera en réalité 3 h).

Ce passage à l'heure d'été peut poser des difficultés en ce qui concerne le calcul de la rémunération de certaines catégories de travailleurs.

Pour résoudre celles-ci, la CCT n°30 du 28.03.1977 conclue au sein du Conseil national du travail a réglé les problèmes relatifs au calcul de la rémunération des travailleurs en équipes qui ne sont pas rémunérés forfaitairement par mois.

Principes

Les principes contenus dans cette convention peuvent être énoncés comme suit.

- Lorsque l'organisation du travail le permet, le roulement des équipes doit être aménagé de manière telle que l'équipe qui n'a presté que 7 heures (ou moins) lors du passage à l'heure d'été (en l'occurrence le dimanche 26 mars 2023) soit celle qui prestera plus que l'horaire journalier normal lors du passage à l'heure d'hiver (c'est-à-dire dans la nuit du samedi au dimanche 29 octobre 2023).

Ces travailleurs qui exécuteront ainsi, au cours de ces 2 nuits, 2 journées normales d'activité doivent recevoir la rémunération afférente à deux prestations journalières normales.

Le paiement d'une rémunération journalière normale pour 7 heures de travail effectif ou moins (lesquelles auront été exécutées lors du passage à l'heure d'été ce 26 mars 2023) doit en effet être considéré comme impliquant un paiement anticipé de la « prestation supplémentaire » qui interviendra lors du passage à l'heure d'hiver dans la nuit du samedi au dimanche 29 octobre 2023.

- Si l'organisation du travail ne permet pas l'application de ce qui précède, il y a lieu dans ce cas de respecter les modalités suivantes :
 - les travailleurs qui seront occupés pendant 7 heures (ou moins) lors du passage à l'heure d'été (soit le dimanche 26 mars 2023) devront recevoir une rémunération correspondant à celle d'une journée normale ;
 - les travailleurs qui seront occupés lors du passage à l'heure d'hiver pendant une durée plus longue que celle d'une journée normale devront quant à eux recevoir une rémunération correspondant aux heures effectivement travaillées.

Exemple

Dans une entreprise, le temps de travail est réparti en 3 pauses effectuées par 3 équipes successives (A, B et C) prestant chacune une durée journalière de 8 heures.

L'équipe B effectuera la pause de nuit lors du passage à l'heure d'été (soit la nuit du samedi au dimanche 26 mars 2023). Les travailleurs auront donc été occupés pendant 7 heures. Ils percevront une rémunération correspondant à 8 heures de prestation.

Lors du passage à l'heure d'hiver, deux hypothèses peuvent être envisagées :

- **Soit l'équipe B effectue également la pause de nuit** : les travailleurs seront occupés pendant 9 heures mais ils percevront une rémunération correspondant à 8 heures de prestation (la 9ème heure ayant déjà été rémunérée de manière anticipative lors du passage à l'heure d'été) ;
- **Soit l'équipe A ou C effectue la pause de nuit** : les travailleurs seront occupés durant 9 heures et ils recevront une rémunération pour 9 heures de prestation.



Tableau de synthèse

Equipe de nuit lors des deux « changements d'heure »	Nombre d'heures rémunérées lors du passage à l'heure d'été (pour 7 heures de travail effectif)	Nombre d'heures rémunérées lors du passage à l'heure d'hiver (pour 9 heures de travail effectif)
Equipe identique	8	8
Equipes différentes	8	9

Source : Convention collective de travail n°30 du 28 mars 1977 concernant les problèmes de rémunération de certains travailleurs à l'occasion des passages aux heures d'été et d'hiver, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 juillet 1998, M.B. du 11 août 1998.

AIP : cadre d'accord convenu au sein du Groupe des 10

Le 15 mars 2023, les partenaires sociaux réunis au sein du Groupe des 10 ont conclu un accord social concernant un certain nombre de dossiers sociaux importants. Les partenaires sociaux vont maintenant soumettre cet accord aux membres de leurs fédérations.

Voici ce qui a été convenu :

- **Heures de relance** : le régime des 120 heures supplémentaires volontaires de relance est prolongé jusqu'au 30 juin 2025. Le régime selon lequel le nombre d'heures supplémentaires fiscalement avantageuses passe de 130 par an à 180 par an dans tous les secteurs, est lui aussi prolongé, du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025.
- **Chômage économique employés** : la procédure reprise dans la CCT n° 159 est prolongée de 2 ans, jusqu'au 30 juin 2025.
- **RCC** :
 - CCT n° 17 : prolongée jusqu'au 30 juin 2025. Cette CCT prévoit une indexation automatique de l'indemnité complémentaire. En échange, les partenaires sociaux demandent de ne plus percevoir de cotisation Decava avec effet rétroactif.
 - Les RCC pour les travailleurs de 60 ans ou plus ayant une longue carrière, exerçant un métier lourd ou occupés par une entreprise en difficulté ou en restructuration sont prolongés jusqu'au 30 juin 2025.
 - RCC pour raisons médicales : reste possible à partir de 58 ans.
 - RCC emplois de fin de carrière pour les entreprises de travail adapté : nouvelle CCT pour un emploi de fin de carrière à 55 ans à partir de 25 ans de carrière pour les travailleurs « groupes cibles » des entreprises de travail adapté, des ateliers protégés et des ateliers sociaux.
- **Prolongations** : les mesures suivantes sont également prolongées :
 - La cotisation patronale pour les groupes à risque (0,10 %).
 - Le système de la prime d'innovation



- La dispense de l'obligation d'engager un travailleur dans les liens d'une convention de premier emploi si l'employeur prévoit une cotisation de 0,15 % pour les groupes à risque.
- Le système 80-20 dans le cadre de l'intervention patronale dans les frais relatifs à l'utilisation des transports en commun (régime du tiers payant).
- Amende pour les employeurs qui n'offrent pas de reclassement professionnel (1 800 EUR).
- **2e pilier de pension** : les partenaires réaffirment le statu quo fiscal et social et demandent explicitement au gouvernement de ne pas intervenir dans ce dossier. Cela permettra aux partenaires sociaux de pleinement se concentrer sur le contenu et l'organisation de l'harmonisation des pensions complémentaires des ouvriers et des employés.
- **Salaires minimaux** : Les partenaires sociaux confirment ce qui a été convenu dans le cadre de l'accord du 8 juin 2021, à savoir le relèvement du salaire minimal au 1er avril 2024 et au 1er avril 2026.
- **CCT n° 90** (avantages non récurrents liés aux résultats de l'entreprise / plan de bonus) : les partenaires sociaux demandent au SPF ETCS de respecter leurs avis et d'abandonner l'interprétation particulièrement stricte qu'il applique actuellement. Cela offrirait aux entreprises une plus grande sécurité juridique concernant les objectifs collectifs qu'elles peuvent reprendre dans le plan de bonus.

Important ! Il ne s'agit actuellement que d'un cadre d'accord convenu par les partenaires sociaux. Les représentants des travailleurs et des employeurs vont désormais soumettre ce projet d'accord à l'approbation du gouvernement et des membres de leurs fédérations.

Dès approbation de l'accord, des négociations sectorielles pourront être entamées. Ces négociations sectorielles porteront également sur les conditions relatives à l'octroi de la prime pouvoir d'achat.

Nous ne manquerons pas de vous informer de toute évolution dans ce dossier.

Source : presse, FEB

Vacances annuelles et incapacité de travail : la directive 2003/88 est (enfin) transposée !

A partir du **1er janvier 2024**, le travailleur qui tombe en incapacité de travail durant une période de vacances annuelles ou est dans l'impossibilité de prendre des jours de vacances annuelles en raison de certaines interruptions de travail peut reporter ces jours de vacances à un moment ultérieur.

Champ d'application

Les travailleurs **salariés** (ouvriers, employés) (ainsi que les apprentis et stagiaires assujettis partiel à l'onss) bénéficient de la possibilité de reporter les jours de **vacances annuelles légales** promérités (au cours de l'exercice de vacances précédant) uniquement dans les hypothèses de suspension du contrat de travail suivantes :

- accident du travail ou maladie professionnelle,
- accident ou maladie vie privée,
- repos de maternité,
- congé de paternité visé par la loi du 16 mars 1971 sur le travail,
- congé prophylactique,
- congé de paternité visé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,
- congé d'adoption,



- congé pour soins d'accueil visé par l'article 30quater de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,
- congé parental d'accueil visé par l'article 30sexies de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Suspension du contrat de travail survenant durant une période de vacances annuelles

Principe

Les jours de suspension du contrat de travail indiqués ci-dessus survenant au cours d'une période de vacances annuelles légales (individuelle ou collective) ne sont pas imputés sur les vacances annuelles : le travailleur peut demander le report des jours de vacances annuelles concernés à un moment ultérieur *au cours de l'année de vacances en cours*.

Modalités

Les *dates de report* des jours de vacances annuelles sont fixées en *accord* entre l'employeur et le travailleur, selon le processus habituel en vigueur dans l'entreprise.

Impossibilité de prendre des jours de vacances annuelles en raison d'une suspension du contrat de travail

Principe

Le travailleur qui est, à l'issue de l'année de vacances, dans l'impossibilité de prendre tout ou partie des jours de vacances annuelles promérités (en raison d'une suspension du contrat de travail reprise ci-dessus) a la possibilité de reporter ces jours à un moment ultérieur *au cours des 24 mois qui suivent cette année de vacances*.

Exemple : une incapacité de travail survient le 6 octobre 2024 pour une durée de 3 mois. A ce moment, le travailleur dispose d'un solde de 7 jours de vacances annuelles qu'il est donc dans l'impossibilité de prendre pour le 31 décembre 2024. Il pourra reporter ces 7 jours à un moment ultérieur au cours de la période du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026.

Au cours d'une année de vacances, un travailleur peut donc bénéficier de plus de 4 semaines de vacances c'est-à-dire les 4 semaines de vacances proméritées (sur base des prestations et assimilés de l'exercice de vacances précédant) auxquelles s'ajoutent les jours de vacances reportés d'une année de vacances précédente.

Modalités

Ce droit au report peut être exercé auprès de *n'importe quel employeur* auprès duquel le travailleur est occupé au cours de ladite période de 24 mois. Mais les *pécules de vacances* correspondants sont à charge de l'employeur auprès duquel le travailleur est occupé au 31 décembre de l'année (au cours de laquelle les jours de vacances n'ont pas pu être pris) et ils sont versés au travailleur au plus tard à cette date.

Les *dates de report* des jours de vacances annuelles sont fixées en *accord* entre l'employeur et le travailleur, selon le processus habituel en vigueur dans l'entreprise.

Nous attendons d'autres mesures d'exécution (par exemple, concernant la communication de l'incapacité de travail à l'employeur ou le souhait de faire usage de ce droit au maintien des jours de vacances annuelles). Nous vous en tiendrons informés.

Sources : Directive n°2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 299 du 18 novembre 2003) – Arrêté royal du 8 février 2023 modifiant des articles 3, 35, 46, 60, 64, 66 et 68 et insérant un article 67bis dans l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés (M.B. du 16 mars 2023)



L'indemnité kilométrique diminue à partir du 1er avril 2023

Un employeur peut accorder une indemnité kilométrique forfaitaire à ses travailleurs qui utilisent leur propre voiture, motocyclette ou cyclomoteur pour effectuer des déplacements professionnels. A partir du 1er avril 2023, il faut tenir compte d'un nouveau montant de cette indemnité.

Afin de pouvoir réagir plus rapidement aux fluctuations des prix du carburant, le montant de l'indemnité kilométrique est revu sur une base trimestrielle depuis le 1er octobre 2022.

Le nouveau montant à respecter à partir du 1er avril 2023 s'élève à 0,4246 EUR/km (sous réserve de confirmation par le SPF Finances).

Une indemnité kilométrique ne dépassant pas 0,4246 EUR/km est considérée comme un remboursement non imposable de frais propres à l'employeur.

Pour rappel, le montant de l'indemnité kilométrique s'élève à 0,4259 EUR/km du 1er janvier 2023 au 31 mars 2023 inclus.



Avril - Quelques dates clés

6 avril 2023 :

Le plafond qui détermine l'obligation de payer des provisions de cotisations de sécurité sociale à l'ONSS est fixé à 4.000,00 euros. Si vous êtes tenu de provisionner les cotisations, ce montant doit se trouver pour le 6 avril au plus tard soit sur le compte du Secrétariat Social si vous êtes affilié au Secrétariat Social, soit sur le compte de l'ONSS si vous n'êtes pas affilié au Secrétariat Social.

13 avril 2023 :

Ceci est la date ultime pour verser le précompte professionnel mensuel et rentrer votre déclaration 274.