



LEGAL WATCH 06-2023

Sociale actualiteit juni 2023



De Persolis-Legal Watch wordt verdeeld in samenwerking met PARTENA PROFESSIONAL - Sociaal Secretariaat.

PARTENA PROFESSIONAL, HRM partner voor zelfstandigen en werkgevers, stelt zijn documentatie ter beschikking van bedrijven die op de hoogte willen blijven van de sociale wetgeving. Om meer te weten: www.partena-professional.be





IS UW PAYROLL OP SAP HCM OF SUCCESSFACTORS «IN GEVAAR»?

We kunnen u helpen met onze payroll experts



Door uw payrollteam voor een bepaalde periode te versterken



U bent HR- of salarisadministrateur en u moet onverwachte (burn-out, ongeval, ontslag enz.) of geplande (pension, ontslag, interne transfers vertrekken beheren)

Hoe kunnen we een hoogwaardige dienstverlening blijven garanderen ?



Uitbesteding van terugkerende loonwerkzaamheden



Wenst u bepaalde terugkerende taken zoals de berekening van de jaarlijkse bonussen, vakantiegeld, kwartaalaangiften enz. niet meer zelf te beheren.

Heeft u de vaardigheden niet in huis of gewoon de mogelijkheid niet om iemand op te leiden ?

ONS TEAM VAN SAP/SUCCESSFACTORS PAYROLL CONSULTANTS KAN U HELPEN :

- ✓ Wij integreren uw team om ervoor te zorgen.
- ✓ We voeren tests uit in het kader van de implementatie van een nieuwe oplossing.
- ✓ Wij onderzoeken de wettelijke naleving van uw configuratie.
- ✓ Wij leiden uw teams op maat en stellen documentatie of handleidingen op zodat ze zelfredzaam kunnen worden.
- ✓ We analyseren uw processen en procedures voor loonbeheer en doen aanbevelingen om ze te optimaliseren.
- ✓ Onze payroll consultants kunnen ook ondersteund worden door onze technische experts om mogelijkheden te identificeren om optimaal gebruik te kunnen maken van uw tool.

In een notendop:

Onze experts versterken uw payroll teams op SAP en/of SuccessFactors in «consultancy» modus, voor een bepaalde periode, om de continuïteit van uw payroll activiteiten te garanderen in de best mogelijke omstandigheden.

- ✓ Wij voeren terugkerende operaties voor u uit, volgens een voorafbepaald schema, en grijpen in op specifieke momenten in de maand, het kwartaal of het jaar.
- ✓ We analyseren uw payroll managementprocessen en procedures en doen aanbevelingen om deze te optimaliseren.
- ✓ Onze payroll consultants kunnen ook ondersteund worden door onze technische experts om mogelijkheden te identificeren om optimaal gebruik te kunnen maken van uw tool.

In een notendop:

Onze experts voeren een reeks terugkerende activiteiten uit op uw SAP en/of SuccessFactors systeem in outsourcing modus, waardoor u gemoedsrust krijgt en de vrijheid om u te concentreren op taken met een hogere toegevoegde waarde voor uw organisatie.



Wij bieden u een vrijblijvend gesprek aan om uw uitdagingen te bespreken en samen uw situatie te analyseren.



CHRISTELLE DE BUYSSER
M +32 495 22 81 24
christelle.debuysser@persolis.be



STÉPHANE SCAILLET
M +32 497 05 30 41
stephane.scaillet@persolis.be



Samenvatting

<i>Werkbonus: nieuwe bedragen vanaf 1 juli 2023</i>	3
<i>Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag : herwaardering coëfficiënt 2023</i>	4
Herwaardering van de bedrijfstoeslag	4
Referteloon voor de berekening van de bedrijfstoeslag	4
Drempels voor de inhouding van 6,5 % ten laste van de werkloze met bedrijfstoeslag	4
<i>Nieuw type Dimona 'ALT' voor leerlingen</i>	6
Context	6
Dimona ALT	6
Uitzondering.....	6
<i>Lagere kilometervergoeding vanaf 1 juli 2023</i>	7
<i>Herinvoering 120 extra vrijwillige overuren 'relance-uren'</i>	7
<i>Juli - Enkele belangrijke data</i>	8

Werkbonus: nieuwe bedragen vanaf 1 juli 2023

De 'werkbonus' is een vermindering van persoonlijke bijdragen voor de sociale zekerheid ten laste van de werknemer.

Deze vermindering is van toepassing op werknemers met lage lonen en biedt hen de mogelijkheid een hoger nettoloon te genieten.

Vanaf 1 juli 2023 zal rekening moeten worden gehouden met een nieuwe tussenschijf m.b.t. het loon.

Vanaf die datum zal het bedrag van de werkbonus worden berekend op basis van de volgende formule:

Brutoreferentiemaandloon tegen 100%	Bedrag van de vermindering (voor een voltijdse werknemer met volledige arbeidsprestaties)	
	Arbeider	Bediende
≤ € 2.013,64	€ 283,13	€ 262,16
> € 2.013,64 en ≤ € 2.571,45	€ 283,13 € - [0,2786 x (loon van de arbeider tegen 100 %) - € 2.013,64]	€ 262,16 - [0,2579 x (loon van de bediende tegen 100 %) - € 2.013,64]
> € 2.571,45 en ≤ € 3.082,66	€ 267,09 - [0,2498 x (loon van de arbeider tegen 100 %) - € 2.013,64]	€ 247,31 - [0,2313 x (loon van de bediende tegen 100 %) - € 2.013,64]
> € 3.082,66	€ 0	€ 0

Bronnen: Koninklijk besluit van 27 maart 2023 tot wijziging van het koninklijk besluit van 17 januari 2000 tot uitvoering van artikel 2 van de wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen, aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering en aan de betaalde sportbeoefenaars, B.S. 12.04.2023; Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 17 januari 2000 tot uitvoering van artikel 2 van de wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen, aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering en aan de betaalde sportbeoefenaars, Erratum B.S. 21.04.2023



Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage : herwaardering coëfficiënt 2023

Naar jaarlijkse gewoonte bepaalt de Nationale Arbeidsraad, in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, of de bedrijfstoelagen en het grensbedrag van het referteloon voor het SWT moeten worden aangepast met een coëfficiënt die gebaseerd is op de ontwikkeling van de regelingslonen.

Er is beslist om vanaf juli 2023 een **herwaarderingscoëfficiënt** van **1,0078** toe te passen op de bedrijfstoelagen en op het grensbedrag van het referteloon voor het **SWT**.

De volgende bedragen zijn dus van toepassing **vanaf 1 juli 2023**.

Herwaardering van de bedrijfstoelage

Een herwaarderingscoëfficiënt van **1,0078** zal worden toegepast op de bedrijfstoelagen die worden berekend op basis van het referteloon dat **vóór januari 2022** van kracht was.

Voor de toelagen berekend op basis van het referteloon voor de maanden **januari, februari of maart 2022** wordt de coëfficiënt van **1,00585** toegepast.

Voor de toelagen berekend op basis van het referteloon voor de maanden **april, mei of juni 2022** wordt de coëfficiënt **1,0039** toegepast.

Voor de toelagen berekend op basis van het referteloon voor de maanden **juli, augustus of september 2022** wordt de coëfficiënt **1,00195** toegepast.

Zodra de bedrijfstoelage wordt berekend op basis van het loon voor de maand **oktober, november of december 2022**, wordt er **geen** coëfficiënt toegepast. Deze bedrijfstoelagen zullen op 1 januari 2020 dan ook niet worden gewijzigd.

Referteloon voor de berekening van de bedrijfstoelage

Het brutoloon dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de bedrijfstoelage is vanaf **1 juli 2023** vastgelegd op **€ 4.851,02**.

Drempels voor de inhouding van 6,5 % ten laste van de werkloze met bedrijfstoelage

Het SWT is niet onderworpen aan de gebruikelijke sociale bijdragen. Er gebeurt een sociale inhouding van 6,5% op die bestemd is voor de RSZ en berekend wordt op het totaalbedrag van de werkloosheidsuitkering en de (wettelijke en buitenwettelijke) bedrijfstoelage.

De toepassing van die inhouding mag echter niet tot gevolg hebben dat het totaalbedrag van het SWT onder bepaalde drempels zakt.

De herwaarderingscoëfficiënt van 1,0078 is ook van toepassing op deze drempels.



Vanaf 1 juli 2023 zijn de drempels voor de toepassing van deze inhoudingen in geval van conventioneel SWT (cao nr. 17) of halftijds brugpensioen (cao nr. 55) als volgt bepaald:

Datum van toepassing	Werkloze met bedrijfstoeslag	zonder persoon ten laste (€/maand) (1)	Werkloze met bedrijfstoeslag	met persoon ten laste (€/maand) (1)
.	cao nr. 17	cao nr. 55	cao nr. 17	cao nr. 55
01.07.2023	€ 1743,86	€ 871,93	€ 2100,51	€ 1050,26

Noot: De inhouding van 6,5 % zal beperkt of niet doorgevoerd worden wanneer de toepassing van deze (volledige) inhouding tot gevolg heeft dat het bedrag van de werkloosheidsuitkering en de bedrijfstoeslag onder het minimumbedrag zakt dat hierboven werd weergegeven volgens de gezinslasten.

(1) Het begrip 'persoon ten laste' (in de zin van de werkloosheidsreglementering) wordt exclusief bepaald door de RVA op basis van een document dat wordt overgemaakt aan de werkgever. Zo niet wordt verondersteld dat de werkloze met bedrijfstoeslag geen personen ten laste heeft.

Bron: Cao n°17/42 www.cnt-nar.be

Nieuw type Dimona 'ALT' voor leerlingen

De RSZ voorziet een nieuw type Dimona voor leerlingen in alternerende opleidingen. De Dimona ALT zal gebruikt moeten worden vanaf het begin van het nieuwe schooljaar in alle gewesten.

Context

Leerlingen in alternerende opleidingen die aan de definitie van leerling voldoen worden momenteel aangegeven met de Dimona 'OTH', net zoals de gewone werknemers. Op vraag van Vlaanderen komt hier verandering in, met de bedoeling om de leerlingen te kunnen identificeren bij de toekenning van de gezinsbijslag.

Dimona ALT

De Dimona ALT zal gebruikt moeten worden vanaf 1 september 2023 voor de leerlingen in alle gewesten, als ze aan de RSZ definitie van leerling voldoen.

Definitie van leerling:

Onder leerling wordt verstaan, elke persoon die in het kader van een alternerende opleiding door een overeenkomst verbonden is met een werkgever. Dit zijn opleidingen die aan volgende 6 voorwaarden voldoen (cumulatief):

1. De opleiding bestaat uit een deel uitgevoerd op de werkvloer en een deel bij een onderwijs- of opleidingsinstelling. Deze twee onderdelen beogen de uitvoering van één opleidingsplan, zijn op elkaar afgestemd en wisselen elkaar geregeld af.
2. De opleiding leidt tot een beroepskwalificatie.
3. Het deel 'werken' omvat op jaarbasis gemiddeld minstens 20 uren per week, zonder rekening te houden met feest- en vakantiedagen.
4. Het deel 'leren' bedraagt minstens:
 - o 240 uren voor deeltijds leerplichtigen en
 - o 150 uren voor jongeren die niet meer deeltijds leerplichtig zijn,
5. Beide delen (werken/leren) worden uitgevoerd in het kader van één enkele overeenkomst waarbij de werkgever en de leerling betrokken partij zijn.
6. De overeenkomst voorziet in een financiële bezoldiging ten laste van de werkgever, die moet worden beschouwd als loon.

Uitzondering

Voor PC 124 (bouwsector): deze worden momenteel al met een ander type Dimona 'RTA' aangegeven. Deze afwijking blijft behouden.

Bron: RSZ

Lagere kilometervergoeding vanaf 1 juli 2023

Een werkgever kan een forfaitaire kilometervergoeding toekennen aan zijn personeelsleden die voor beroepsverplaatsingen gebruik maken van hun eigen auto, motorfiets of bromfiets. Vanaf 1 juli 2023 is een nieuw bedrag van toepassing.

Om sneller te kunnen reageren op schommelingen in de brandstofprijzen wordt het bedrag van de kilometervergoeding sedert 1 oktober 2022 per kwartaal herzien. Het nieuwe bedrag van toepassing vanaf 1 juli 2023 bedraagt € 0,4237/km (onder voorbehoud van bevestiging door de FOD Financiën).

Als de kilometervergoeding die de werkgever toekent niet meer dan € 0,4237/km bedraagt, wordt zij beschouwd als een niet-belastbare terugbetaling van eigen kosten van de werkgever.

Samengevat zijn volgende bedragen van toepassing voor het jaar 2023:

Van 1 januari 2023 tot en met 31 maart 2023	€ 0,4259/km
Van 1 april 2023 tot en met 30 juni 2023	€ 0,4246/km
Van 1 juli 2023 tot en met 30 september 2023	€ 0,4237/km

Opmerkingen:

- Bovenstaande bedragen gelden ook als maximumbedragen die aanvaard worden als onkostenvergoedingen vrij van socialezekerheidsbijdragen voor woon-werkverplaatsingen en beroepsverplaatsingen met een eigen voertuig.
- Hoewel sommige cao's de kilometervergoeding sinds 1 oktober 2022 op kwartaalbasis aanpassen, blijven andere deze vergoeding op jaarbasis indexeren. Voor deze cao's bedraagt de vergoeding 0,4280 euro/km (onder voorbehoud van bevestiging) voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2024. Raadpleeg onze sectorale documentatie voor het bedrag dat van toepassing is op jouw sector.

Herinvoering 120 extra vrijwillige overuren 'relance-uren'

De regering keurde in de ministerraad van 12 mei 2023 de herinvoering goed van 120 bijkomende vrijwillige overuren, de zogenoemde 'relance-uren', voor de periode 1 juli 2023 - 30 juni 2025. Voor de sociale zekerheid worden deze 120 extra uren **vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen** en moeten zij ook niet worden aangegeven in de DmfA.

Het gaat om 120 vrijwillige overuren te spreiden over het 3de en 4de kwartaal 2023, 120 vrijwillige overuren voor 2024 en 120 vrijwillige overuren te spreiden over het 1ste en 2de kwartaal 2025, ongeacht de sector (maar alleen bij werkgevers die vallen onder de arbeidswet van 16 maart 1971, wat overeen komt met de privé-sector en een beperkt aantal werkgevers uit de openbare sector - art. 3, §1, 1° van de wet van 16 maart 1971) (niet-gepubliceerde wetgeving).

Meer informatie over vrijwillige overuren en deze extra 120 overuren vindt u terug op de website van de FOD WASO. Wat de bedrijfsvoorheffing betreft verwijzen we naar de FOD Financiën voor meer informatie en de laatste stand van zaken.

Bron:

<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/intermediates#herinvoering-120-extra-vrijwillige-overuren-relance-uren--19-06-2023>



Juli - Enkele belangrijke data

6 juli 2023 :

Het plafond dat bepaalt of u voorschotten op de socialezekerheidsbijdragen verschuldigd bent, is vastgesteld op 4.000,00 euro. Bent u ertoe gehouden voorschotten op de bijdragen te betalen, dan moet dit bedrag, indien u klant bent van het Sociaal Secretariaat, uiterlijk op 6 juli op de rekening van het Sociaal Secretariaat staan en als u geen klant bent, op de rekening van de RSZ.

11 juli 2023:

De Vlaamse feestdag is (nog) geen officiële feestdag voor de werknemers.

13 juli 2023 :

Als u Tax-on-web gebruikt, is dit de uiterste datum om uw belastingaangifte in te dienen.

21 juli 2023:

In België is het feest en de werknemers zijn met verlof.

31 juli 2023:

Uiterlijk op deze datum moet de RSZ uw aangifte van het tweede kwartaal en het saldo van uw socialezekerheidsbijdrage gekregen hebben.