



LEGAL WATCH 08-2023

Sociale actualiteit augustus 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 ?

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.



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 ?

- ✓ 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>Verlenging van het verhoogde aantal fiscaal voordelige overuren</i>	3
Fiscale voordelen bij overwerk.....	3
Verlenging tijdelijke verhoging van de overurengrens	3
Behoud van bestaande specifieke overurengrenzen.....	3
<i>Werkhervattingspremie van € 1.000 voor werkgevers die een invalide werknemer aanwerven</i> .4	
Toekenningsvoorwaarden van de premie	4
Periode van invaliditeit en toegelaten arbeid	4
Voorwaarde tewerkstelling bij de werkgever:	4
Duur van de tewerkstelling	4
Uitsluitingen:.....	4
Procedure om de premie aan te vragen	5
Wanneer moet de aanvraag ingediend worden?	5
Bij wie en hoe moet de aanvraag ingediend worden?	5
Tijdstip waarop de premie wordt betaald	5
Inwerkingtreding	5
<i>Voorpublicatie (officiële versie) van de administratieve instructies 2023/3</i>	6
<i>Samenvatting van de aanpassingen - 2023/3 (fr - nl) – Draft</i>	6
<i>September 2023- Enkele belangrijke data</i>	7

Verlenging van het verhoogde aantal fiscaal voordelige overuren

De tijdelijke verhoging van 130 naar 180 fiscaal voordelige overuren liep af op 30 juni 2023. Ze wordt voor alle sectoren verlengd tot en met 30 juni 2025.

Fiscale voordelen bij overwerk

Het fiscaal gunstregime voor overuren die recht geven op een wettelijke overwerktoeslag ziet er als volgt uit:

- De werkgever geniet, onder bepaalde voorwaarden, een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing. Daardoor moet hij een gedeelte van de bedrijfsvoorheffing niet doorstorten naar de fiscus;
- De werknemer heeft recht op een belastingvermindering, die zich bij de berekening van de bedrijfsvoorheffing op de bezoldigingen vertaalt in een vermindering van bedrijfsvoorheffing. De werknemer ontvangt daardoor een hoger nettoloon.

De vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing en de belastingvermindering is gelijk aan een bepaald percentage van de berekeningsgrondslag van de overwerktoeslag:

Percentage wettelijke overwerktoeslag	Percentage vrijstelling (voordeel werkgever)	Percentage vermindering (voordeel werknemer)
20 %	32,19 %	66,81 %
50 % of 100 %	41,25 %	57,75 %

Verlenging tijdelijke verhoging van de overurengrens

De fiscale voordelen voor het presteren van overwerk worden enkel toegekend voor de eerste 130 uren die de werknemer gedurende het belastbaar tijdperk als overwerk heeft gepresteerd.

Deze grens werd tijdelijk opgetrokken naar 180 uren:

- van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020;
- van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023.

In het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2023-2024 wordt de tijdelijke verhoging van de grens van 180 uren verlengd, van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.

Behoud van bestaande specifieke overurengrenzen

De specifieke overurengrenzen die gelden in bepaalde sectoren blijven behouden:

- 360 uur voor de horecasector en de uitzendsector indien de gebruiker tot de horecasector behoort;
- 180 uur voor de sector van de werken in onroerende staat op voorwaarde dat de werknemer wordt tewerkgesteld bij een werkgever die gebruik maakt van een elektronisch aanwezigheidsregistratiesysteem op de bouwplaats.

Bron: Wetsontwerp tot uitvoering van het afsprakenkader in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2023-2024, Parl.St. Kamer 2022-23, nr. 3446.

Werkhervattingspremie van € 1.000 voor werkgevers die een invalide werknemer aanwerven

Om de werkhervatting van langdurig arbeidsongeschikte werknemers te stimuleren, voorziet de programmawet van 26 december 2022 in de toekenning van een werkhervattingspremie van € 1.000 aan de werkgever.

Een Koninklijk Besluit bepaalt de voorwaarden waaronder die premie toegekend kan worden.

Toekenningsvoorwaarden van de premie

Periode van invaliditeit en toegelaten arbeid

Deze maatregel is van toepassing op invalide werknemers, d.w.z. werknemers die langer dan een jaar arbeidsongeschikt zijn. Dit kunnen werknemers zijn die bij het begin van hun arbeidsongeschiktheid al door een arbeidsovereenkomst verbonden waren met de werkgever of nieuwe werknemers die de werkgever aanwerft.

Deze arbeidsongeschikte werknemers moeten een werk hervatten dat aangepast is aan hun gezondheidstoestand, met toestemming van de adviserend arts van het ziekenfonds.

Zowel de toestemming van de adviserend arts van het ziekenfonds als de tewerkstelling bij de werkgever op basis van deze toestemming moeten zich situeren **tussen 1 april 2023 en 31 maart 2025**.

Alleen nieuwe toestemmingen voor werkhervatting die vanaf 1 april 2023 door het ziekenfonds werden verleend, vallen hieronder. Verlengingen van toegelaten arbeid die na 1 april 2023 zijn verleend, komen dus niet in aanmerking.

Voorwaarde tewerkstelling bij de werkgever:

- Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die bij het begin van de toegelaten arbeid een voorziene duur van minstens 3 maanden, gerekend van datum tot datum, heeft;
- Een overeenkomst in het kader van een alternerende opleiding die bij het begin van de toegelaten arbeid een voorziene duur van minstens 3 maanden, gerekend van datum tot datum, heeft.

Duur van de tewerkstelling

Om in aanmerking te komen voor de werkhervattingspremie moet de werkgever de werknemer voor **ten minste 3 maanden vóór 1 oktober 2025** tewerkgesteld hebben in de toegelaten arbeid.

Deze periode van 3 maanden wordt verlengd met de maanden of kalenderdagen waarin geen prestaties werden verricht.

Uitsluitingen:

De werkhervattingspremie wordt niet toegekend aan de werkgever in het geval van een tewerkstelling:

- als flexi-jobwerknemer;
- als gelegenheidswerknemer;

- uitgeoefend, buiten het normale arbeidscircuit, in een onderneming die onder het paritair comité 327 voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de "maatwerkbedrijven" valt;
- als vrijwillig brandweerman, vrijwillig ambulancechauffeur of vrijwilliger van de civiele bescherming.

Procedure om de premie aan te vragen

Wanneer moet de aanvraag ingediend worden?

De werkgever kan ten vroegste na 3 maanden toegelaten arbeid een aanvraag indienen.

De aanvraag moet worden ingediend uiterlijk 2 jaar na het einde van de 3 kalendermaanden waarin de toegelaten arbeid verricht werd.

Bij wie en hoe moet de aanvraag ingediend worden?

De aanvraag moet elektronisch of, als dit niet mogelijk is, op papier worden ingediend bij het Nationaal Intermutualistisch College.

Online aanvraag: website van het Nationaal Intermutualistisch College

Aanvraag op papier:
Nationaal Intermutualistisch College
Manhattan Center - 7e verdieping
Bolwerklaan 21 Bus 7
1210 Sint-Joost-ten-Node.

Tijdstip waarop de premie wordt betaald

Als de aanvraag volledig is en aan de voorwaarden voldaan is, wordt de premie aan de werkgever betaald door de mutualiteit uiterlijk op de laatste dag van de tweede kalendermaand volgend op de kalendermaand waarin het einde van de periode van 3 maanden van toegelaten arbeid zich bevindt.

Inwerkingtreding

Deze bepalingen treden in werking op 1 april 2023.

Bron: Programmawet van 26 december 2022, artikelen 154-156, B.S. 30.12.2022; Koninklijk Besluit van 17 juli 2023 tot vaststelling van de toekenningsvoorwaarden van de werkhervattingspremie ten laste van de uitkeringsverzekering, B.S. 31.07.2023.



Voorpublicatie (officieuze versie) van de administratieve instructies 2023/3

Bron : <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/prepub/news>

Samenvatting van de aanpassingen - 2023/3 (fr - nl) – Draft

Bron :

https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/nl/documents/pdf/recap_20233_portaal.pdf



September 2023- Enkele belangrijke data

4 september 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 4 september op de rekening van het Sociaal Secretariaat staan en als u geen klant bent, op de rekening van de RSZ.

11 september 2023 :

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

27 september 2023:

Het feest van de **Franse Gemeenschap** is (nog) geen officiële feestdag voor de werknemers.