



LEGAL WATCH 11-2023

Actualité sociale du mois de novembre 2023



La Legal Watch 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



VOTRE PAYROLL SUR SAP HCM OU SUCCESSFACTORS EST-IL « À RISQUE » ?

Nous pouvons vous aider grâce à nos experts payroll



En renforçant votre équipe payroll pour une période donnée



Vous êtes DRH ou responsable payroll et vous devez faire face à des absences dans vos équipes suite à un départ soudain (burnout, accident, licenciement, ...) ou anticipés (pension, démission, mobilité interne, ...).

Comment assurer la continuité d'un service de qualité ?



En externalisant des activités récurrentes de paie



Vous souhaitez ne plus avoir à gérer certaines tâches récurrentes du payroll, tels que le calcul de bonus annuels, les pécules de vacances, les déclarations trimestrielles, ...

Vous ne disposez pas des compétences en interne et n'avez pas la capacité de former quelqu'un ?

NOTRE ÉQUIPE DE CONSULTANTS PAYROLL SAP/SUCCESSFACTORS PEUT VOUS AIDER :

✓ Nous nous intégrons dans votre équipe pour lui prêter main-forte afin d'assurer l'exécution de votre processus de paie, en temps et heure.

✓ Nous réalisons des tests dans le cadre de la mise en œuvre d'une nouvelle solution.

✓ Nous examinons la conformité légale de votre configuration.

✓ Nous donnons des formations personnalisées et établissons une documentation ou des manuels utilisateurs visant l'autonomie de vos équipes.

✓ Nous analysons vos processus et procédures liées à la gestion du payroll et établissons des recommandations pour leur optimisation.

✓ Persolis comptant plus de 50 consultants spécialisés dans la mise en œuvre de SAP HCM et SuccessFactors, nos consultants payroll peuvent aussi s'appuyer sur nos experts techniques afin d'identifier des opportunités qui vous permettront de tirer le meilleur de votre outil.

En résumé :

Nos experts renforcent vos équipes payroll sur SAP et/ou SuccessFactors en mode «consultance», pour une durée déterminée, afin de garantir la continuité de vos opérations de payroll dans les meilleures conditions.

✓ Nous exécutons pour vous les opérations récurrentes, selon un calendrier prédéfini, et intervenons ainsi à des moments précis dans le mois, le trimestre ou l'année.

✓ Nous analysons vos processus et procédures liées à la gestion du payroll et établissons des recommandations pour leur optimisation.

✓ Persolis comptant plus de 50 consultants spécialisés dans la mise en œuvre de SAP HCM et SuccessFactors, nos consultants payroll peuvent aussi s'appuyer sur nos experts techniques afin d'identifier des opportunités qui vous permettront de tirer le meilleur de votre outil.

En résumé :

Nos experts exécutent de façon récurrente une série d'activités sur votre système SAP et/ou SuccessFactors en mode «outsourcing», vous apportant ainsi la tranquillité de l'esprit et la possibilité de vous focaliser sur des tâches à plus forte valeur ajoutée pour votre organisation.



Nous vous proposons un échange sans engagement pour discuter de vos défis et analyser ensemble votre situation.



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



Sommaire

<i>La prime pouvoir d'achat : foire aux questions</i>	4
La prime pouvoir d'achat : foire aux questions	4
1. La prime pouvoir d'achat est-elle obligatoire ?	4
2. Je ne remplis pas les conditions imposées par mon secteur. Puis-je tout de même octroyer une prime pouvoir d'achat ?	4
3. Puis-je octroyer un montant supérieur à celui prévu par mon secteur ?	4
4. Sous quelle forme la prime pouvoir d'achat doit-elle être octroyée ? À quoi peut servir cette prime ? ..	4
5. Je suis un dirigeant d'entreprise indépendant. Puis-je m'octroyer une prime pouvoir d'achat ?	4
6. Mon entreprise n'existe que depuis 2023. La législation fait référence à des bénéficiaires réalisés en 2022. Puis-je ou dois-je octroyer une prime pouvoir d'achat ?	4
7. Mon entreprise n'existe que depuis 2022. Puis-je ou dois-je octroyer une prime pouvoir d'achat ?	4
8. Puis-je établir une distinction entre mes travailleurs lorsque je définis un régime au niveau de l'entreprise ?	5
9. Les ASBL peuvent-elles recourir à la prime pouvoir d'achat ?	5
10. Les ex-travailleurs qui ont quitté l'entreprise cette année bénéficient-ils également d'une prime pouvoir d'achat ?	5
11. Jusqu'à quand puis-je octroyer la prime pouvoir d'achat ?	5
<i>Bonus à l'emploi : nouveaux montants au 1er novembre 2023</i>	6
<i>RCC : adaptations des montants en novembre 2023</i>	6
Nouveaux montants minimaux de l'allocation de chômage au 1er novembre 2023	6
Nouveau montant maximum de l'allocation de chômage au 1er novembre 2023	6
Rémunération de référence pour le calcul du complément d'entreprise	6
Impact sur les compléments d'entreprise existants?	7
Seuils pour la retenue de 6,5% à charge du chômeur avec complément d'entreprise	7
Sanction en cas de non-remplacement d'un travailleur en RCC	7
<i>Profitez de la réduction groupe cible : engagez du personnel avant la fin de l'année !</i>	8
<i>Risques psychosociaux au travail : personne de confiance obligatoire dans certaines entreprises dès le 1er décembre 2023</i>	8
Désignation obligatoire	8
Entreprises visées	8
Procédure de désignation	8
Statut et incompatibilités	9
Missions et compétences	9
Mention dans le règlement de travail	9

<i>Droits d'auteur : l'ONSS apporte des précisions</i>	10
Indemnité octroyée en conversion ou en remplacement de rémunération	10
Principe.....	10
Exception	10
1. Déclaration à l'IPP comme revenu mobilier	10
2. Communication à l'ONSS	10
Quel montant communiquer à l'ONSS ?.....	10
Pour tous vos travailleurs ?	11
3. Respect des conditions générales de non-assujettissement	11
Régularisation du passé	11
<i>Décembre 2023 - Quelques dates clés</i>	12



La prime pouvoir d'achat : foire aux questions

La prime pouvoir d'achat : foire aux questions

L'instrument de la prime pouvoir d'achat continue de faire parler de lui. Plusieurs secteurs et employeurs octroieront cette prime. Nous abordons ci-dessous quelques-unes des questions les plus fréquemment posées sur cette prime pouvoir d'achat.

1. La prime pouvoir d'achat est-elle obligatoire ?

Si vous appartenez à une commission paritaire qui octroie une prime pouvoir d'achat en vertu d'une CCT et que votre entreprise remplit les critères établis en matière de bénéfiques, vous êtes tenu, en tant qu'employeur, d'accorder une prime pouvoir d'achat.

À l'heure actuelle, quelque 43 secteurs ont déjà annoncé qu'ils octroieraient une prime pouvoir d'achat, pour autant que les critères en matière de bénéfiques soient remplis. Vous pouvez les retrouver dans les [informations sectorielles](#).

2. Je ne remplis pas les conditions imposées par mon secteur. Puis-je tout de même octroyer une prime pouvoir d'achat ?

Oui, c'est possible. Dans ce cas, vous devrez utiliser une CCT d'entreprise ou un accord individuel. Consultez, à ce sujet, notre [infoflash](#) précédent sur la prime pouvoir d'achat.

3. Puis-je octroyer un montant supérieur à celui prévu par mon secteur ?

Oui, c'est possible. Dans ce cas aussi, vous devrez utiliser une CCT d'entreprise ou un accord individuel. Cette prime s'ajoutera à la prime prévue au niveau sectoriel. Le montant de la prime pouvoir d'achat restera en tout cas limité à 750 EUR, pour les deux primes confondues.

4. Sous quelle forme la prime pouvoir d'achat doit-elle être octroyée ? À quoi peut servir cette prime ?

La prime pouvoir d'achat doit être octroyée sous forme de chèques consommation papier ou électroniques. Si la CCT sectorielle relative à la prime pouvoir d'achat ne prévoit rien à ce sujet ou laisse le choix, il s'agira par défaut de chèques consommation électroniques, à moins que l'employeur n'y déroge par le biais d'une CCT d'entreprise ou d'un accord individuel et opte pour des chèques papier. Les possibilités d'utilisation sont les mêmes que pour les chèques-repas ou les éco-chèques.

5. Je suis un dirigeant d'entreprise indépendant. Puis-je m'octroyer une prime pouvoir d'achat ?

Non. La prime pouvoir d'achat est réservée aux travailleurs.

6. Mon entreprise n'existe que depuis 2023. La législation fait référence à des bénéfiques réalisés en 2022. Puis-je ou dois-je octroyer une prime pouvoir d'achat ?

Non. Les critères en matière de bénéfiques ne pouvant être remplis, aucune prime pouvoir d'achat ne peut être octroyée en vertu d'une CCT sectorielle. Pour que l'octroi au niveau de l'entreprise soit possible, de « bons résultats » doivent avoir été atteints « pendant la crise ». Il sera difficile de le prouver pour une entreprise nouvellement créée.

Lorsque la prime est octroyée via un accord individuel, aucune justification ne doit être fournie, mais vous devez tout de même satisfaire à la condition légale des bons résultats pendant la crise (= 2022), ce qui ne sera pas possible.

7. Mon entreprise n'existe que depuis 2022. Puis-je ou dois-je octroyer une prime pouvoir d'achat ?

Cette situation est moins évidente. Lorsqu'une CCT sectorielle a été conclue, il convient d'examiner attentivement les conditions d'application. Parfois, seul le bénéfice de 2022 est pris en compte (ce qui signifie qu'en principe les



comptes annuels de l'exercice 2022 suffisent), mais parfois des comparaisons avec les années précédentes (p. ex. 2019, 2020, 2021) doivent également être effectuées. Cela n'est évidemment pas possible si l'entreprise n'existait pas encore au cours de ces années. Il faut donc déterminer, secteur par secteur, si la prime pouvoir d'achat doit être octroyée ou non.

En tout état de cause, il semble possible de prévoir une prime pouvoir d'achat au niveau de l'entreprise (voir question précédente).

8. Puis-je établir une distinction entre mes travailleurs lorsque je définis un régime au niveau de l'entreprise ?

Il est considéré que la prime pouvoir d'achat doit être octroyée **collectivement** : à tous les travailleurs ou à un groupe spécifique de travailleurs déterminé sur la base de critères objectifs. Il ne peut pas y avoir de discrimination arbitraire entre les travailleurs.

Par analogie avec ce qui s'applique aux chèques-repas et ce qui a été décidé pour la prime corona, nous appliquons les mêmes principes à la prime pouvoir d'achat :

- En principe, la prime pouvoir d'achat doit être octroyée à tous les travailleurs ou à une catégorie « objective » bien définie de travailleurs.
- L'employeur peut déterminer lui-même le critère sur la base duquel une prime pouvoir d'achat est ou n'est pas octroyée, ou sur la base duquel le montant de la prime pouvoir d'achat varie, pour autant que ce critère soit **objectivement justifié** et ne constitue **pas** une discrimination **illicite**.
- Cela permet à l'employeur d'établir une distinction en fonction du statut des travailleurs (p. ex. étudiants jobistes). L'employeur peut également soumettre l'octroi de la prime pouvoir d'achat à certaines conditions : avoir une certaine ancienneté, être en service à un certain moment...

9. Les ASBL peuvent-elles recourir à la prime pouvoir d'achat ?

En théorie, les ASBL ne sont pas exclues de la prime pouvoir d'achat. Bien entendu, il ne sera pas possible de satisfaire aux critères en matière de bénéficiaires, étant donné qu'une ASBL poursuit un but désintéressé et n'aspire pas, en principe, à faire du profit. Il est toutefois envisageable de prévoir une CCT au niveau de l'entreprise. En effet, dans ce cas, c'est l'ASBL elle-même qui doit justifier que de bons résultats ont été obtenus pendant la crise, par exemple avec une augmentation du nombre de membres, une augmentation du chiffre d'affaires, etc.

10. Les ex-travailleurs qui ont quitté l'entreprise cette année bénéficient-ils également d'une prime pouvoir d'achat ?

C'est possible. Toutefois, certains secteurs exigent que le travailleur soit encore en service au moment du paiement ou à une date spécifique. Cela doit toujours être spécifiquement vérifié dans la CCT ou l'accord individuel régissant l'octroi.

11. Jusqu'à quand puis-je octroyer la prime pouvoir d'achat ?

La décision d'octroyer la prime pouvoir d'achat doit être prise avant le 1er janvier 2024, et doit être reprise dans un accord collectif ou individuel conclu au plus tard le 31 décembre 2023. Par ailleurs, la prime pouvoir d'achat peut uniquement être octroyée entre le 1er juin 2023 et le 31 décembre 2023 inclus.

Attention : étant donné que des chèques consommation doivent être commandés auprès des sociétés émettrices (Sodexo, Edenred, Monizze, etc.), et que cette date tombe un dimanche, il est préférable, dans la pratique, de tenir compte d'une date de commande finale réaliste quelques jours avant.



Bonus à l'emploi : nouveaux montants au 1er novembre 2023

La mesure « Bonus à l'emploi » est une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale à charge du travailleur.

Cette réduction s'applique aux travailleurs ayant un bas salaire et leur permet d'avoir un salaire net plus élevé.

Depuis le 1er juillet 2023, une tranche salariale intermédiaire a été rajoutée.

Le montant de cette réduction est calculé selon la formule suivante à partir du 1er novembre 2023:

Rémunération mensuelle brute de référence à 100%	Montant de la réduction (pour un travailleur à temps plein ayant des prestations complètes)	
	Ouvrier	Employé
≤ 2.054,01 €	288,81 €	267,42 €
> 2.054,01 € et ≤ 2.623,00 €	288,81 € - [0,2786 x (salaire de l'ouvrier à 100%) - 2.054,01 €]	267,42 € - [0,2579 x (salaire de l'employé à 100%) - 2.054,01 €]
> 2.623,00 € et ≤ 3.144,45 €	272,44 € - [0,2498 x (salaire de l'ouvrier à 100%) - 2.054,01 €]	252,26 € - [0,2313 x (salaire de l'employé à 100%) - 2.054,01 €]
>3.144,45 €	0 €	0 €

Source : www.onem.be

RCC : adaptations des montants en novembre 2023

L'indice pivot a été dépassé au mois d'octobre 2023. Par conséquent, certaines allocations sociales sont indexées de 2% au mois de novembre 2023. Cela a plusieurs conséquences en matière de complément d'entreprise payés dans le cadre des RCC.

Nouveaux montants minimaux de l'allocation de chômage au 1er novembre 2023

A partir du 1er novembre 2023, les montants minimaux des allocations de chômage (RCC) sont augmentés comme suit :

	Montant journalier (6 jours/semaine)	Montant mensuel
Chefs de famille	63,41 €	1.648,66 €
Isolé	51,39 €	1.336,14 €
Cohabitant	45,67 €	1.187,42 €

Nouveau montant maximum de l'allocation de chômage au 1er novembre 2023

A partir du 1er novembre 2023, l'allocation de chômage maximale (RCC) s'élèvera à 63,82 € (soit 1.659,32€ par mois).

Rémunération de référence pour le calcul du complément d'entreprise

Le plafond du salaire de référence est augmenté à partir du 1er novembre 2023 suite à l'indexation. Il s'élève désormais à **4.948,01 €**.



Impact sur les compléments d'entreprise existants?

Les compléments d'entreprise octroyés avant le 1er novembre 2023 sont indexés de 2% au 1er novembre 2023. Dans certains secteurs, comme le secteur de l'ameublement (CP 126) ou l'industrie des cuirs et peaux (CP 128), cette indexation a cependant lieu en même temps que celle des barèmes sectoriels.

Seuils pour la retenue de 6,5% à charge du chômeur avec complément d'entreprise

Le RCC n'est pas soumis au calcul des cotisations sociales habituelles mais à une retenue sociale de 6,5% qui est destinée à l'ONSS et est calculée sur le montant total de l'allocation de chômage et le complément d'entreprise (légal et extra-légal).

L'application de cette retenue ne peut cependant avoir pour effet de réduire le montant total du RCC en-dessous de certains seuils.

A partir du 1er novembre 2023, les seuils pour l'application de ces retenues en cas de RCC temps plein (CCT n°17) ou de prépension mi-temps (CCT n°55) sont établis comme suit :

Date d'application	Chômeur avec complément d'entreprise	sans personne à charge (€/mois) (1)	Chômeur avec complément d'entreprise	avec personne à charge (€/mois) (1)
.	CCT n°17	CCT n°55	CCT n°17	CCT n°55
01.11.2023	€ 1.778,73	€ 889,36	€ 2.142,51	€ 1.071,26

N.B. La retenue de 6,5% sera limitée ou ne sera pas effectuée lorsque l'application de la (totalité de) cette retenue a pour effet que le montant de l'allocation de chômage + le complément d'entreprise se situe en-dessous du montant minimum cité ci-dessus en fonction des charges de famille.

Sanction en cas de non-remplacement d'un travailleur en RCC

A partir du 1er novembre 2023, le montant de la sanction en cas de non-remplacement d'un travailleur en RCC est lui aussi adapté. Il s'élève à 18,91€.

Sources : *ONEmTech*.



Profitez de la réduction groupe cible : engagez du personnel avant la fin de l'année !

Les employeurs qui embauchent du personnel avant la fin de l'année 2023 peuvent encore bénéficier de la réduction groupe cible pour le(s) premier(s) engagement(s). À partir du 1er janvier 2024, cette réduction changera radicalement.

Nous avons déjà passé en revue les différents changements liés à cette réduction groupe cible dans un précédent [infoflash](#). La législation en la matière a entre-temps été publiée au Moniteur belge. Nous attendons encore l'arrêté d'exécution qui définira les mesures transitoires pour la réduction liée aux 4e, 5e et 6e travailleurs.

Si vous envisagez d'engager des travailleurs supplémentaires, nous vous recommandons donc de le faire avant la fin de cette année.

Source : Loi du 16 octobre 2023 portant des dispositions diverses en matière sociale (1), M.B. 31.10.2023

Risques psychosociaux au travail : personne de confiance obligatoire dans certaines entreprises dès le 1er décembre 2023

La désignation d'une personne de confiance compétente dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux au travail devient obligatoire, à partir du 1er décembre 2023, dans certaines entreprises.

Qu'en est-il concrètement ?

Désignation obligatoire

Entreprises visées

Vous êtes tenu de désigner une (ou plusieurs) personne(s) de confiance :

- si vous occupez au moins 50 travailleurs ;
- ou, si vous occupez moins de 50 travailleurs, lorsque les membres de la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs en font la demande.

Pour rappel, avant le 1er décembre 2023, une personne de confiance ne devait être désignée que si une demande avait été faite en ce sens par les (représentants des) travailleurs.

Procédure de désignation

Vous désignez la (les) personne(s) de confiance après l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du C.P.P.T. ou, à défaut, de la délégation syndicale ou, à défaut, des travailleurs.

En l'absence d'accord préalable et avant de prendre une décision, vous devez demander l'avis de la direction du contrôle du bien-être au travail (moyennant le respect des modalités prévues par le code du bien-être au travail).



Si vous ne suivez pas cet avis, vous en communiquez les motifs au C.P.P.T. ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs.

Statut et incompatibilités

La (les) personne(s) de confiance ne doi(ven)t pas nécessairement faire partie de votre personnel **sauf** :

- si vous occupez au moins 50 travailleurs ;
- ou si vous occupez au moins 20 travailleurs et faites appel à un conseiller en prévention aspects psychosociaux appartenant au service externe pour la prévention et la protection au travail.

Dans tous les cas, la personne de confiance bénéficie d'une protection particulière en cas d'écartement de sa fonction.

La personne de confiance **ne** peut en outre :

- ni exercer en même temps la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail ;
- (lorsqu'elle fait partie du personnel de l'entreprise dans laquelle elle exerce sa fonction) ni être délégué syndical, délégué de l'employeur ou (candidat-)délégué du personnel au sein du conseil d'entreprise ou du C.P.P.T. ;
- (lorsqu'elle fait partie du personnel de l'entreprise dans laquelle elle exerce sa fonction) ni faire partie du personnel de direction ;
- ni subir de préjudice en raison de ses activités en tant que personne de confiance.

Missions et compétences

La personne de confiance est chargée de certaines missions et tâches en matière de prévention des risques psychosociaux au travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Un travailleur peut ainsi s'adresser à elle lorsqu'il estime subir un dommage psychique (pouvant également s'accompagner d'un dommage physique) découlant de risques psychosociaux au travail dont notamment la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.

La personne de confiance doit donc disposer des **compétences** en termes de savoir-faire et des connaissances nécessaires à l'accomplissement de ses missions. Il vous incombe, en tant qu'employeur, de prendre les mesures nécessaires pour qu'elle en dispose dans les 2 ans suivant sa désignation.

Mention dans le règlement de travail

Les coordonnées de la (des) personne(s) de confiance doivent figurer dans votre règlement de travail.

Pour adapter votre règlement de travail sur ce point, il n'y a pas lieu de respecter la procédure de concertation au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec les travailleurs.

Par contre, vous devez :

- remettre une copie de la modification du règlement de travail à chaque travailleur (avec accusé de réception) ;
- et communiquer cette modification à la direction contrôle des lois sociales compétente dans les 8 jours de son entrée en vigueur.

Source : loi du 5 novembre 2023 portant des dispositions diverses relatives au travail, M.B., 23.11.2023.



Droits d'auteur : l'ONSS apporte des précisions

L'ONSS a récemment publié de nouvelles *Instructions à l'usage des Employeurs* au sujet du nouveau traitement social des indemnités pour cession de droits d'auteur et droits voisins. Il précise et éclaire deux situations particulières.

Nous vous invitons à consulter [notre infoflash du 4 mai 2023](#) pour connaître les détails de la nouvelle législation sociale relative à l'indemnité pour cession de droits d'auteur et droits voisins, entrée en vigueur au 1er janvier 2023.

Indemnité octroyée en conversion ou en remplacement de rémunération

Principe

Une indemnité pour cession de droits d'auteur et droits voisins octroyée en remplacement ou en conversion d'une rémunération, d'une prime, d'un avantage en nature ou de tout autre avantage ou complément de celui-ci, soumis ou non à des cotisations ONSS ne peut pas bénéficier du non-assujettissement à l'ONSS à partir du 1er janvier 2023.

Exception

La législation prévoit tout de même une exception à cette interdiction de conversion salariale (voir [notre infoflash du 4 mai 2023](#)). L'ONSS nous précise à présent comment l'interpréter et quelle est la procédure à suivre pour respecter les dispositions légales.

Une indemnité pour cession de droit d'auteurs et droits voisins octroyée avant le 1er janvier 2023 en conversion ou en remplacement d'une rémunération et déclarée à l'ONSS en tant que rémunération (code rémunération 01) peut bénéficier du non - assujettissement à l'ONSS (code rémunération 47) à partir du 1er janvier 2023 si les conditions suivantes sont respectées :

1. Déclaration à l'IPP comme revenu mobilier

Cette indemnité a été déclarée comme revenu mobilier à l'impôt des personnes physiques pour la période imposable 2022 (ou 2021, 2020, 2019 ou 2018 en cas de régularisation).

2. Communication à l'ONSS

Vous devez communiquer à l'ONSS avant le 31 décembre 2023 le montant correspondant à l'indemnité pour cession de droits d'auteur et droits voisins (= montant maximal à convertir).

Quel montant communiquer à l'ONSS ?

Le montant à communiquer est le montant de 2022. S'il n'y en a pas, ce sera celui de 2021, 2020, 2019 ou 2018.

Si le montant de l'année 2022 (ou de la dernière année au cours de laquelle une indemnité pour droits d'auteur et droits voisins a été octroyée) est inférieur à la moyenne des indemnités pour droits d'auteur et droits voisins des 5 dernières années (2018-2022), l'ONSS accepte que vous communiquiez cette moyenne comme montant maximal à convertir. Le but poursuivi est d'éviter qu'une trop grande différence avec le montant de l'année précédente n'affecte la situation.

Comment communiquer ce montant à l'ONSS ?

L'ONSS a créé un applicatif spécifique pour vous permettre de communiquer ce montant. Vous le trouverez sous ce lien.

Nous vous invitons également à prendre contact avec votre Payroll consultant si vous le souhaitez.



Pour tous vos travailleurs ?

La communication de ce montant n'est pas obligatoire si vous n'octroyez plus d'indemnité pour droits d'auteur et droits voisins à partir du 1er janvier 2023. Cette communication a pour but de justifier en cas de contrôle, l'apparente différence salariale due au fait que l'indemnité pour droits d'auteur et droits voisins assujettie à l'ONSS avant le 1er janvier 2023 remplit les conditions pour ne plus l'être à partir du 1er janvier 2023.

En outre, cette communication n'est requise que pour les travailleurs qui, au cours de la période 2018-2022 ont reçu une indemnité pour droits d'auteur en vertu d'accords salariaux qui ont été conclus à ce moment-là et qui restent inchangés.

3. Respect des conditions générales de non-assujettissement

L'indemnité remplit les conditions générales pour bénéficier du non-assujettissement (voir notre infoflash du 4 mai 2023) :

1. Durant la période de quatre trimestres de l'année civile, le montant accordé en tant qu'indemnité pour la cession ou la concession sous licence des droits d'auteur et de droits voisins s'élève à maximum 30% de la somme :
 - o Du montant total de la rémunération de ce travailleur assujettie à l'ONSS
 - o ET du montant total des indemnités accordées pour la cession ou la concession sous licence des droits d'auteurs et droits voisins
2. Aussi bien la rémunération que l'indemnité pour droits d'auteur et droits voisins sont déterminées de manière conforme au marché. L'employeur tient à disposition de l'ONSS les pièces justificatives des différents éléments d'appréciation.
3. Le montant de l'indemnité pour droits d'auteur et droits voisins est indiqué dans la DMFa du trimestre au cours duquel l'indemnité est accordée (code rémunération 47).

Régularisation du passé

Si vous avez octroyé une indemnité pour droits d'auteur et droits voisins entre 2018 et 2022 sans la déclarer à l'ONSS, et ce à tort, et déclarée comme revenu mobilier à l'impôt des personnes physiques, la législation vous permet de régulariser votre situation et ce, sans devoir payer de cotisations ONSS ni majorations ni intérêts de retard sur ces indemnités. Il s'agit donc d'une amnistie (voir [notre infoflash du 4 mai 2023](#)).

L'ONSS insiste dans ses récentes *Instructions à l'usage des Employeurs* sur le fait que cette amnistie ne s'applique que si vous procédez à cette régularisation avant le 31 décembre 2023. Celle-ci se fait via une correction de vos déclarations DMFa concernées. Cette régularisation est possible pour tous vos travailleurs, même ceux qui ne sont plus en service auprès de votre entreprise à partir de 2023, ceux qui ne perçoivent plus d'indemnité de droits d'auteur et droits voisins à partir du 1er janvier 2023 ou si votre entreprise n'existe plus ou n'occupe plus de personnel.

La législation vous offre une possibilité de régularisation. Celle-ci n'est pas obligatoire. Mais, à partir du 1er janvier 2024, en cas de contrôle ONSS sur ces indemnités - non déclarées à tort entre 2018 et 2022, non régularisées avant le 31 décembre 2023 et déclarées comme revenus mobiliers au niveau fiscal - l'ONSS précise que des cotisations ONSS vous seront réclamées. L'amnistie ne pourra plus s'appliquer.

Source : *Instructions intermédiaires ONSS 2.10.2023* www.socialsecurity.be



Décembre 2023 - Quelques dates clés

4 décembre 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 4 décembre 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.

14 décembre 2023 :

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

25 décembre 2023 :

Le 25 décembre, jour de Noël, est un jour **férié légal**.

31 décembre 2023 :

Il vous faut payer le pécule de vacances des employés ayant été dans l'impossibilité de prendre leurs congés.

Il vous faut également payer le pécule de sortie des employés qui ont réduit leur temps de travail en cours d'année.