

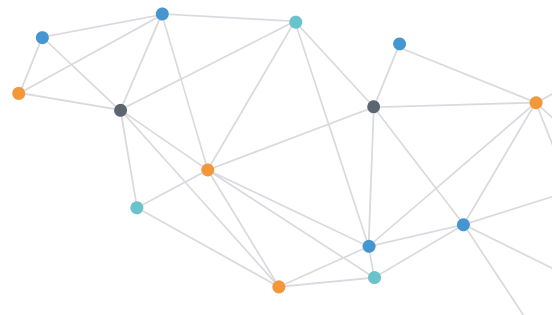


LEGAL WATCH

06-2023

Actualité sociale du mois de juin 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





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>Bonus à l'emploi : nouveaux montants au 1er juillet 2023</i>	3
<i>Régime de chômage avec complément d'entreprise : coefficient de revalorisation appliqué au 01-07-2023</i>	4
<i>Revalorisation des compléments d'entreprise</i>	4
<i>Rémunération de référence pour le calcul du complément d'entreprise</i>	4
<i>Seuils pour la retenue de 6,5% à charge du chômeur avec complément d'entreprise</i>	4
<i>Nouveau type de Dimona pour les apprentis : Dimona « ALT »</i>	6
<i>Contexte</i>	6
<i>Dimona « ALT »</i>	6
<i>Exception</i>	6
<i>L'indemnité kilométrique diminue à partir du 1er juillet 2023</i>	7
<i>Réintroduction 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles 'heures de relance'</i>	7
<i>Juillet - Quelques dates clés</i>	8

Bonus à l'emploi : nouveaux montants au 1er juillet 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.

A partir du 1er juillet 2023, une tranche salariale intermédiaire sera rajoutée.

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

Rémunération mensuelle brute de référence à 100%	Montant de la réduction (pour un travailleur à temps plein ayant des prestations complètes)	
	Ouvrier	Employé
≤ 2.013,64 €	283,13 €	262,16 €
> 2.013,64 € et ≤ 2.571,45 €	$283,13 \text{ €} - [0,2786 \times (\text{salaire de l'ouvrier à } 100\%) - 2.013,64 \text{ €}]$	$262,16 \text{ €} - [0,2579 \times (\text{salaire de l'employé à } 100\%) - 2.013,64 \text{ €}]$
> 2.571,45 € et ≤ 3.082,66 €	$267,09 \text{ €} - [0,2498 \times (\text{salaire de l'ouvrier à } 100\%) - 2.013,64 \text{ €}]$	$247,31 \text{ €} - [0,2313 \times (\text{salaire de l'employé à } 100\%) - 2.013,64 \text{ €}]$
>3.082,66 €	0 €	0 €

Sources : Arrêté royal du 27 mars 2023 portant modification de l'arrêté royal du 17 janvier 2000 pris en exécution de l'article 2 de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire, à certains travailleurs victimes d'une restructuration et aux sportifs rémunérés, M.B. 12.04.2023 ; Arrêté royal du 27 mars 2023 portant modification de l'arrêté royal du 17 janvier 2000 pris en exécution de l'article 2 de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire, à certains travailleurs victimes d'une restructuration et aux sportifs rémunérés, Erratum M.B. 21.04.2023

Régime de chômage avec complément d'entreprise : coefficient de revalorisation appliqué au 01-07-2023

Comme chaque année, en application de la convention collective n° 17, le Conseil National du Travail détermine si les compléments d'entreprise et le plafond du salaire de référence pour le RCC doivent être adaptés par un coefficient représentant l'évolution des salaires conventionnels.

Il a été décidé qu'un **coefficient de revalorisation** de **1,0078** sera appliqué en juillet 2023 sur les compléments d'entreprise et sur le plafond du salaire de référence pour le **RCC**.

Les montants suivants sont donc d'application **à partir du 1er juillet 2023**.

Revalorisation des compléments d'entreprise

Un coefficient de revalorisation de **1,0078** sera appliqué aux compléments d'entreprise calculés sur base du salaire de référence en vigueur **avant janvier 2022**.

Pour les compléments calculés sur base de la rémunération de référence des mois de **janvier, février ou mars 2022**, on appliquera le coefficient de **1,00585**.

Pour les compléments calculés sur base de la rémunération de référence des mois d'**avril, mai ou juin 2022**, on appliquera le coefficient de **1,0039**.

Pour les compléments calculés sur base de la rémunération de référence des mois de **juillet, août ou septembre 2022**, on appliquera le coefficient de **1,00195**.

Lorsque le complément d'entreprise aura été calculé sur base de la rémunération du mois d'**octobre, novembre ou décembre 2022**, **aucun** coefficient ne sera appliqué. Ces compléments d'entreprise ne seront donc pas modifiés au 1er juillet 2023.

Rémunération de référence pour le calcul du complément d'entreprise

La rémunération brute prise en considération pour le calcul du complément d'entreprise est, **à partir du 1er juillet 2023**, plafonnée à **€ 4.851,02**.

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.

Le coefficient de revalorisation de 1,0078 s'applique également à ces seuils.

A partir du 1er juillet 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
01.01.2023	€ 1743,86	€ 871,93	€ 2100,51	€ 1050,26

4



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.

(1) La notion de personne à charge (au sens de la réglementation sur le chômage) est déterminée exclusivement par l'ONEm sur la base d'un document transmis à l'employeur et dont une copie doit nous être adressée. A défaut, il faut considérer que le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas de personne à charge.

Source : CCT n°17/42 www.cnt-nar.be

Nouveau type de Dimona pour les apprentis : Dimona « ALT »

L'ONSS prévoit un nouveau type de Dimona pour les apprentis qui suivent une formation en alternance. Cette nouvelle Dimona « ALT » devra être utilisée à compter du premier jour de la nouvelle année scolaire dans toutes les régions.

Contexte

Actuellement, la Dimona à effectuer pour les apprentis en formation en alternance qui répondent à la définition d'apprenti, est la Dimona « OTH ». Les autorités publiques flamandes ont demandé de modifier cela afin de pouvoir identifier les apprentis dans le cadre de l'octroi des allocations familiales.

Dimona « ALT »

La Dimona « ALT » devra être utilisée à partir du 1er septembre 2023 pour les apprentis dans toutes les régions, s'ils répondent à la définition d'apprenti prévue par l'ONSS.

Définition d'apprenti

Par apprenti, il faut entendre toute personne qui, dans le cadre d'une formation en alternance, est liée à un employeur par un contrat. Ces formations doivent répondre aux 6 conditions cumulatives suivantes :

1. La formation consiste en une partie effectuée au travail et une partie effectuée au sein ou à l'initiative et sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement. Ces deux parties visent l'exécution d'un seul plan de formation, sont accordées entre elles et s'alternent régulièrement.
2. La formation mène à une qualification professionnelle.
3. La partie « travail » prévoit, sur une base annuelle, une durée du travail moyenne d'au moins 20 heures par semaine, sans tenir compte des jours fériés et des vacances.
4. La partie « étude » comporte au moins :
 - 240 heures de cours pour les jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel ;
 - 150 heures de cours pour les jeunes n'étant plus soumis à l'obligation scolaire à temps partiel.
5. Les deux parties (travail/étude) sont effectuées dans le cadre d'un seul contrat auquel l'employeur et le jeune sont parties.
6. Le contrat prévoit une rétribution financière à charge de l'employeur qui est à considérer comme une rémunération.

Exception

La commission paritaire 124 (construction) n'est pas visée. En effet, ce secteur a déjà son propre type de Dimona, à savoir la Dimona « RTA ». Cette dérogation est maintenue.

Source : ONSS

L'indemnité kilométrique diminue à partir du 1er juillet 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 juillet 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 juillet 2023 s'élève à 0,4237 EUR/km (sous réserve de confirmation par le SPF Finances).

Une indemnité kilométrique ne dépassant pas 0,4237 EUR/km est considérée comme un remboursement non imposable de frais propres à l'employeur.

En résumé, les montants suivants sont applicables pour l'année 2023 :

Du 1er janvier 2023 au 31 mars 2023	0,4259 EUR/km
Du 1er avril 2023 au 30 juin 2023	0,4246 EUR/km
Du 1er juillet 2023 au 30 septembre 2023	0,4237 EUR/km

Remarques :

- Les montants ci-dessus correspondent également aux montants maximaux acceptés en tant qu'indemnités de défraiement exonérées de cotisations de sécurité sociale pour les déplacements domicile - lieu de travail et les déplacements professionnels effectués avec un véhicule privé.
- Bien que certaines CCT adaptent l'indemnité kilométrique sur une base trimestrielle depuis le 1er octobre 2022, d'autres continuent d'indexer cette indemnité sur une base annuelle. Pour ces CCT, l'indemnité s'élève à 0,4280 EUR/km (sous réserve de confirmation) pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2024. Consultez notre documentation sectorielle afin de connaître le montant prévu dans votre secteur.

Réintroduction 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles 'heures de relance'

Le gouvernement a approuvé au Conseil des ministres du 12 mai 2023 la réintroduction de 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles, dites 'heures de relance', pour la période 1er juillet 2023 - 30 juin 2025. Pour la sécurité sociale, ces 120 heures additionnelles **ne sont pas soumises aux cotisations de sécurité sociale** et ne doivent pas non plus être déclarées en DmfA.

Il s'agit de 120 heures supplémentaires volontaires à répartir sur le 3ème et le 4ème trimestre 2023, 120 heures supplémentaires volontaires pour 2024 et 120 heures supplémentaires volontaires à répartir sur le 1er et le 2ème trimestre 2025, indépendamment du secteur (mais seulement auprès d'employeurs qui tombent sous la loi du 16 mars 1971 sur le travail, ce qui correspond au secteur privé et un certain nombre limité d'employeurs du secteur public - art. 3, § 1er, 1° de la loi du 16 mars 1971) (législation pas encore publiée).

Vous trouverez plus d'informations concernant les heures supplémentaires volontaires et ces 120 heures supplémentaires additionnelles sur le site du SPF ETCS.

En ce qui concerne le précompte professionnel, nous renvoyons au SPF Finances pour plus d'informations et le dernier état de la question..

Source :

<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/intermediates#reintroduction-120-heures-supplementaires-volontaires-additionnelles-heures-de-relance--19-06-2023>



Juillet - Quelques dates clés

6 juillet 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 juillet 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.

11 Juillet 2023 :

Le jour férié de la Communauté flamande n'est pas un jour férié officiel pour les travailleurs.

13 juillet 2023 :

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

21 juillet 2023 :

La Belgique est en fête et les travailleurs en congé.

31 juillet 2022 :

Pour cette date au plus tard, l'ONSS doit avoir reçu votre déclaration du deuxième trimestre et le solde de vos cotisations de sécurité sociale.