



LEGAL WATCH

07-2023

Actualité sociale du mois de juillet 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 ?

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.



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 ?

✓ 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>Dispense pour la recherche et le développement : enregistrez votre projet ou programme en cours avant le 1er août 2023</i>	3
L'inscription est une condition essentielle	3
Position du SPF Finances concernant le moment de l'inscription	3
Position à partir du 1er août 2023	3
Concrètement, qu'est-ce que ce changement signifie pour vous ?	4
Nous nous tenons à votre entière disposition	4
<i>ONSS : report de paiement de vos cotisations</i>	5
Pouvez-vous bénéficier de ce report ?	5
Quel est le montant du report ?	5
Quand serez-vous redevable du/des montant(s) reporté(s) ?	5
Le report est-il obligatoire et/ou automatique ?	6
<i>Malade pendant les vacances ? A partir de 2024, le travailleur pourra reporter ses jours de congé</i>	6
Nouvelles obligations du travailleur :	6
Informier l'employeur de son lieu de résidence	6
Fournir un certificat médical à son employeur	6
Droit au salaire garanti	6
Report des jours de congé	7
Mention dans le règlement de travail	7
Entrée en vigueur ?	7
<i>Les heures de relance – le retour</i>	8
Regard en arrière	8
Heures de relance 2023-2025	8
Heures supplémentaires volontaires	8
Récupération et sursalaire	8
Heures supplémentaires brutes-nettes	8
<i>Août - Quelques dates clés</i>	10



Dispense pour la recherche et le développement : enregistrez votre projet ou programme en cours avant le 1er août 2023

À partir du 1er août 2023, le SPF Finances adoptera une position plus stricte concernant le moment de l'enregistrement des projets ou programmes de R&D auprès de Belspo. L'inscription devra alors être effectuée avant la date de début du projet ou du programme. Vérifiez si vous devez prendre des mesures à cet égard !

L'inscription est une condition essentielle

Pour être éligibles à la dispense de versement du précompte professionnel pour la recherche et le développement, les projets ou programmes de recherche ou de développement (projets ou programmes R&D) doivent être inscrits auprès du Service public fédéral de programmation Politique scientifique (Belspo).

La notification doit contenir les mentions suivantes :

- l'identification du redevable du précompte professionnel ;
- la description du projet ou programme où il est démontré que celui-ci a pour but la recherche fondamentale, la recherche industrielle ou le développement expérimental ;
- la date de début prévue du projet ou programme ;
- la date de fin prévue du projet ou programme.

Position du SPF Finances concernant le moment de l'inscription

Jusqu'à présent, la position administrative établissait que la dispense ne pouvait être appliquée qu'à partir du mois de l'inscription du projet ou programme auprès de Belspo, même si le projet ou programme avait pris cours avant cette inscription.

Exemple : un projet de recherche a une durée de 24 mois. Il a été inscrit auprès de Belspo au cours du 10e mois. L'entreprise peut bénéficier de la dispense à partir du 10e mois, c'est-à-dire le mois de l'inscription du projet. Il n'est pas possible d'appliquer la dispense avec effet rétroactif au premier mois (un mois où le projet n'était pas encore inscrit).

Position à partir du 1er août 2023

Dans sa décision du 6 janvier 2023, la Cour de cassation est plus stricte que le SPF Finances. Selon la Cour, l'inscription doit avoir lieu avant la date de début du projet ou programme de R&D.

Le SPF Finances s'aligne sur la décision de la Cour de cassation et adoptera une position plus stricte à partir du 1er août 2023. Cela permet aux employeurs concernés d'adapter leurs procédures internes à ce nouveau point de vue.

À partir du 1er août 2023, l'inscription d'un projet ou programme de R&D devra avoir lieu **avant la date de début** de ce projet ou programme. Cela signifie concrètement que la dispense ne s'appliquera qu'aux rémunérations des collaborateurs éligibles des projets ou programmes qui n'ont pas encore pris cours si ces projets ou programmes ont été inscrits auprès de Belspo avant leur date de début.

Exemple : un projet de recherche prend cours le 1er septembre 2023. L'inscription du projet auprès de Belspo s'effectue le 24 août 2023, en d'autres termes avant le début du projet. La dispense peut être appliquée aux rémunérations du personnel éligible qui participe au projet de recherche.



Concrètement, qu'est-ce que ce changement signifie pour vous ?

La distinction suivante s'opère :

- **projets ou programmes de R&D en cours qui ont déjà été inscrits auprès de Belspo avant le 1er août 2023** : vérifiez que l'inscription est complète ou renouvelez-la en juillet 2023, en indiquant clairement toutes les activités de R&D menées en juillet 2023 et en la complétant avec toutes les nouvelles activités de R&D prévues à partir du 1er août 2023. Plus l'inscription sera complète, plus il sera facile d'éviter les discussions en cas de contrôle du SPF Finances. Le conseil de Belspo d'actualiser annuellement ou périodiquement l'enregistrement des projets et programmes n'est temporairement plus valable. Belspo recommande de transposer les programmes déjà inscrits pour 2023 en programmes pluriannuels dans lesquels aucune année n'est mentionnée au niveau du titre, et de mentionner un délai suffisamment long, tout en restant réaliste.
- **projets ou programmes de R&D en cours qui n'ont pas encore été notifiés à Belspo** : enregistrez-les dès que possible, et au plus tard le 31 juillet 2023, en fournissant toutes les données légalement requises. De cette manière, vous bénéficierez de la dispense de précompte professionnel sur les rémunérations du personnel éligible qui participe aux projets ou programmes de R&D enregistrés, et ce à partir de la date de notification.
- **projets ou programmes de R&D débutant à partir du 1er août 2023** : enregistrez ces projets ou programmes de R&D avant leur date de début. La dispense sera appliquée aux rémunérations du personnel éligible qui participe aux projets ou programmes de R&D enregistrés.

Nous nous tenons à votre entière disposition

Vous avez des questions concernant la position plus stricte du SPF Finances ? Vous souhaitez obtenir des informations plus détaillées sur les conditions d'application de la dispense de versement de précompte professionnel pour la recherche et le développement ? Contactez les Legal Consultants à l'adresse GEConsulting@partena.be.

Sources : Circulaire 2023/C/49 relative au moment de l'inscription pour la dispense de versement du précompte professionnel pour les chercheurs ; Avis Belspo – Enregistrement auprès de Belspo à partir du 01/08/2023.



ONSS : report de paiement de vos cotisations

Nous vous l'annonçons dans notre infolash du 6 décembre 2022 : le Gouvernement vous permet de reporter une partie de vos cotisations ONSS patronales dues pour les 3emes et/ou 4eme trimestres 2023.

Pouvez-vous bénéficier de ce report ?

Peuvent demander le report d'une partie de leurs cotisations patronales pour les 3eme et/ou 4eme trimestres 2023 :

- Les employeurs du secteur privé (soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires) ;
- Les entreprises publiques autonomes (y inclus HR Rail) ;
- Certains employeurs du secteur public des soins.

Sont exclues les entreprises :

- qui détiennent une participation directe dans une société établie dans un Etat repris dans une des listes visées à l'article 307 §1er/2 du CIR ou un Etat repris dans la liste visée à l'article 179 AR/CIR 92 ;
- ou qui ont fait des paiements à des sociétés qui sont établies dans un de ces Etats pour autant que ces paiements totalisent au cours de la période imposable un montant d'au moins 100.000 € et qu'il n'ait pas été démontré que ces paiements ont été effectués dans le cadre d'opérations réelles et sincères résultant de besoins légitimes de caractère financier ou économique.

Il s'agit ici d'exclure les entreprises ayant des liens avec des paradis fiscaux. Sont exclus tant les contribuables effectuant des paiements non justifiés à des sociétés établies dans un paradis fiscal que ceux détenant une participation directe dans ces sociétés.

Quel est le montant du report ?

Le report de paiement s'élève à 7,07% du montant dû de la cotisation globale patronale de base nette.

On entend par « cotisation globale patronale de base nette » vos cotisations ONSS patronales de base, après déduction de la réduction structurelle et d'éventuelles réductions groupe-cibles.

Exemple : vous relevez de la commission paritaire n°200. Votre cotisation patronale de base globale nette (c'est-à-dire 25% de cotisations ONSS patronales dont sont déduites la réduction structurelle et vos éventuelles réductions groupes-cibles ONSS) est de 10.000 € pour l'ensemble de vos travailleurs et/ou apprentis pour le 3eme trimestre 2023.

Le montant du report de paiement pour le 3eme trimestre 2023 sera de $7,07\% \times 10.000 \text{ €} = 707 \text{ €}$

Quand serez-vous redevable du/des montant(s) reporté(s) ?

Le report de paiement vous est accessible au 3eme et/ou 4eme trimestres 2023. Les cotisations ONSS qui feront l'objet d'un report de paiement devront être versées à l'ONSS en 4 tranches, réparties en parts égales sur les 4 trimestres de 2025, simultanément avec les cotisations dues pour ces trimestres.

Exemple : le report de paiement du 3eme trimestre 2023 s'élève à 707 €. Un quart de ce montant, soit 176,75 € sera rajouté au montant de vos cotisations ONSS dues pour chacun des 4 trimestres 2025.

Un document sera établi par l'ONSS 2 mois avant chacune des 4 échéances de paiement à titre de rappel.



Le report est-il obligatoire et/ou automatique ?

Le report de paiement d'une partie de vos cotisations patronales dues pour les 3eme et 4eme trimestres 2023 n'est pas obligatoire.

Si vous souhaitez en bénéficier, vous devez en faire la demande à l'ONSS via la DMfa.

A cette fin, les clients Partena Professional qui pourraient bénéficier de ce report recevront prochainement de notre part un courrier afin qu'ils nous informent de leur choix.

Source : Loi-programme du 26 décembre 2022, articles 139 et suivants, M.B. 30.12.2022

Malade pendant les vacances ? A partir de 2024, le travailleur pourra reporter ses jours de congé

Un projet de loi adopté par la chambre le 13 juillet, vise à permettre au travailleur qui tombe malade pendant ses congés de bénéficier du salaire garanti et de reporter ses jours de congé à l'issue de l'incapacité ou ultérieurement.

Ce projet de loi s'inscrit dans l'adaptation de la réglementation sur les vacances annuelles en vue d'être en conformité avec une directive européenne du 4 novembre 2003.

Nouvelles obligations du travailleur :

Informer l'employeur de son lieu de résidence

Le travailleur qui tombe en incapacité de travail durant une période de vacances annuelles aura l'obligation d'informer son employeur de son lieu de résidence s'il ne se trouve pas à son adresse habituelle.

Fournir un certificat médical à son employeur

Dans le délai prévu actuellement par la loi, c'est -à-dire dans un délai de 2 jours ouvrables à compter du début de l'incapacité, le travailleur devra fournir un certificat médical à son employeur.

En cas de force majeure, le certificat doit être communiqué dans un délai raisonnable.

Ce certificat doit mentionner l'incapacité de travail, la durée probable de celle-ci et également si le travailleur peut se rendre à un autre endroit en vue d'un éventuel contrôle médical.

Cette obligation de fournir un certificat médical existera même si cela n'est pas prévu actuellement dans le règlement de travail et même si l'employeur ne le demande pas expressément.

Le projet de loi prévoit donc une dérogation aux obligations générales du travailleur en matière d'incapacité de travail.

Un arrêté-royal pourrait encore prévoir un modèle spécifique de certificat médical dans cette situation d'incapacité de travail survenant durant les vacances annuelles.

Droit au salaire garanti

A partir de 2024, les jours de vacances annuelles couverts par un certificat médical seront donc considérés comme des jours d'incapacité de travail.

Le travailleur aura donc en principe droit au salaire garanti à charge de son employeur. Il veillera à remettre son certificat médical dans les délais afin d'éviter que l'employeur refuse le paiement du salaire garanti pour remise tardive.



Report des jours de congé

Le travailleur qui souhaite reporter ses jours de vacances immédiatement après son incapacité de travail doit informer son employeur de cette demande au plus tard au moment où il soumet son certificat médical à son employeur.

Le travailleur a la possibilité de reporter ses jours au cours des 24 mois qui suivent l'année de vacances.

Pour plus d'information concernant la nouvelle réglementation sur les vacances annuelles et le report des vacances annuelles en cas d'incapacité ou d'autres suspensions consultez l'infoflash du 20 mars 2023.

Mention dans le règlement de travail

Le règlement de travail devra prévoir une mention spécifique concernant les formalités à respecter par le travailleur lorsqu'une incapacité de travail survient pendant une période de vacances annuelles.

Entrée en vigueur ?

L'entrée en vigueur de la loi est prévue le 1er janvier 2024.

Nous ne manquerons pas de vous informer de la date de publication au moniteur belge.

Source : Projet de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail en ce qui concerne la coïncidence des vacances annuelles et de l'incapacité de travail, doc 55/3370, www.lachambre.be



Les heures de relance – le retour

Suite à l'accord interprofessionnel 2023-2024, les heures de relance sont de retour. De juillet 2023 à juin 2025, il est à nouveau possible de faire prester 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles, autrement appelées « heures de relance ». Ces heures sont, en principe, exonérées au niveau social et fiscal.

Regard en arrière

La crise du coronavirus a engendré un surcroît de travail dans les secteurs cruciaux. Pour y faire face, le gouvernement a permis aux employeurs de ces secteurs de faire prester 120 heures supplémentaires volontaires qui se sont ajoutées au contingent de base des heures supplémentaires volontaires.

Ensuite, afin d'encourager la relance, les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour élargir ces heures supplémentaires volontaires à tous les secteurs. De juillet 2021 à fin 2022, 120 heures de relance pouvaient être prestées par an.

Heures de relance 2023-2025

Le 15 mars 2023, les partenaires sociaux ont conclu l'accord intersectoriel pour la période 2023-2024. Ils ont prévu le retour des heures de relance à partir du 1er juillet 2023.

Les employeurs peuvent donc faire prester 120 heures de relance au cours de chacune de ces périodes :

- Du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2023 ;
- Du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024 ;
- Du 1er janvier 2025 au 30 juin 2025.

Ces heures viennent s'ajouter au contingent de base de 100 heures supplémentaires volontaires. Il n'est pas nécessaire d'épuiser d'abord le contingent de base avant de faire prester des heures de relance.

Heures supplémentaires volontaires

Les heures supplémentaires volontaires sont des heures supplémentaires prestées à la demande de l'employeur avec l'accord du travailleur. Contrairement à d'autres causes permettant la prestation d'heures supplémentaires comme la nécessité imprévue, l'employeur ne doit pas justifier la prestation de ces heures. L'accord du travailleur suffit.

Pour qu'un travailleur puisse effectuer des heures supplémentaires volontaires, il doit donc marquer son **accord** par **écrit avant** la prestation de ces heures supplémentaires. Cet accord est valable 6 mois et est renouvelable. Le travailleur ne peut travailler plus de 11 heures par jour, ni plus de 50 heures par semaine. Rappelons aussi que la durée hebdomadaire moyenne ne peut en aucun cas dépasser 48 heures sur une période de 4 mois (limite européenne).

Récupération et sursalaire

Comme les heures supplémentaires volontaires habituelles, ces 120 heures ne doivent pas être **récupérées**. Par contre, elles ne font pas l'objet d'un **sursalaire** contrairement au régime habituel.

Normalement, les 25 premières heures supplémentaires volontaires ne sont pas comptabilisées dans la **limite interne**. Ici, l'ensemble des 120 heures supplémentaires volontaires ne sont pas prises en compte pour le calcul de la limite interne.

Heures supplémentaires brutes-nettes

Le statut social et fiscal des 120 heures supplémentaires volontaires doit encore être confirmé. Sous réserve de cette confirmation, voici leur statut social et fiscal.



Au niveau **social**, la rémunération de ces 120 heures supplémentaires sera, en principe, exclue de la notion de rémunération et ne fera donc pas l'objet de cotisations sociales. Elles ne devront pas être déclarées en DmfA.

Au niveau **fiscal**, cette rémunération sera, en principe, exonérée d'impôts sur les revenus et de précompte professionnel.

Comme dans le secteur Horeca, la rémunération brute de ces heures sera donc égale à la rémunération nette perçue par le travailleur.

Source : Projet de loi portant exécution de l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2023-2024, Chambre doc. n° 3446/001 ; Instructions ONSS intermédiaires du 19 juin 2023, www.socialsecurity.be .



Août - Quelques dates clés

4 août 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 août 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 août 2023 :

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

15 août 2023 :

Le 15 août, nous fêtons l'assomption. Il s'agit d'un jour férié officiel