

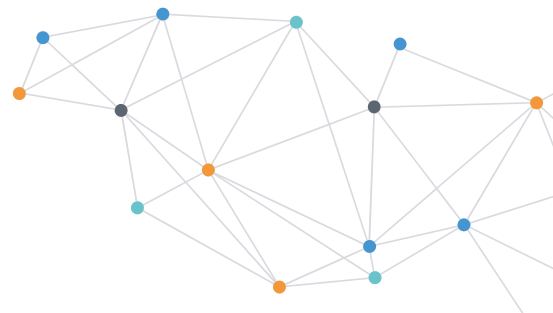


LEGAL WATCH

07-2023

Sociale actualiteit juli 2023

Legal Watch Persolis wordt uitgegeven in samenwerking met PARTENA PROFESSIONAL - Secrétariat Social. PARTENA PROFESSIONAL, HRM-partner voor zelfstandigen en werkgevers, stelt zijn documentatie ter beschikking van ondernemingen die op zoek zijn naar informatie over de toepasselijke sociale regelgeving. Door zich te baseren op de documentatie van PARTENA PROFESSIONAL, biedt Persolis zijn klanten betrouwbare sociale informatie aan. Voor meer informatie: www.partena-professional.be



SAP HR, PAYROLL &
SUCCESSFACTORS EXPERTS



SAP SuccessFactors





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>Vrijstelling onderzoek en ontwikkeling: meld je lopend O&O-project of -programma aan vóór 1 augustus 2023</i>	3
Aanmelding is een essentiële voorwaarde	3
Standpunt FOD Financiën over het tijdstip van aanmelding.....	3
Verstrenging vanaf 1 augustus 2023	3
Wat betekent deze wijziging voor jou?	4
Wij helpen je verder.....	4
<i>RSZ: uitstel van betaling van je bijdragen</i>	5
Kom je in aanmerking voor dit uitstel van betaling?	5
Hoeveel bedraagt het uitstel van betaling?	5
Wanneer ben je het (de) uitgestelde bedrag(en) verschuldigd?.....	5
Is het uitstel verplicht en/of automatisch?	6
<i>Ziek tijdens de vakantie? Vanaf 2024 kunnen werknemers hun verlofdagen overdragen</i>	6
Nieuwe verplichtingen voor de werknemer:	6
De werkgever inlichten van zijn verblijfplaats	6
Een geneeskundig getuigschrift verstrekken aan zijn werkgever.....	6
Recht op het gewaarborgd loon.....	6
Overdracht van verlofdagen.....	7
Vermelding in het arbeidsreglement	7
Inwerkingtreding?	7
<i>De relance-uren zijn weer terug</i>	8
Terugblik	8
Relance-uren 2023-2025	8
Vrijwillige overuren	8
Inhalen en overloon.....	8
Bruto-netto overuren	9
Ik wil van de maatregel gebruikmaken	9
<i>Augustus - Enkele belangrijke data</i>	10

Vrijstelling onderzoek en ontwikkeling: meld je lopend O&O-project of -programma aan vóór 1 augustus 2023

Vanaf 1 augustus 2023 verstrengt de FOD Financiën zijn standpunt over het tijdstip van de aanmelding van een O&O-project of -programma bij Belspo. De aanmelding moet vanaf dan gebeuren vóór de aanvangsdatum van het project of programma. Controleer of je actie moet ondernemen!

Aanmelding is een essentiële voorwaarde

Om in aanmerking te komen voor de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor onderzoek en ontwikkeling moeten de onderzoeks- of ontwikkelingsprojecten of -programma's (O&O-projecten of -programma's) worden aangemeld bij de Programmatorische Federale Overheidsdienst Wetenschapsbeleid (Belspo).

De aanmelding moet gebeuren met opgave van :

- De identificatie van de schuldenaar van de bedrijfsvoorheffing;
- De beschrijving van het project of het programma waarbij wordt aangetoond dat het fundamenteel onderzoek, industrieel onderzoek of experimentele ontwikkeling tot doel heeft;
- De verwachte aanvangsdatum van het project of programma;
- De vooropgestelde einddatum van het project of programma.

Standpunt FOD Financiën over het tijdstip van aanmelding

Het administratieve standpunt bepaalde tot nu dat de vrijstelling slechts kan worden toegepast vanaf de maand waarin het project of programma bij Belspo is aangemeld, ook al ligt de aanvangsdatum van het project of programma in het verleden.

Voorbeeld: een onderzoeksproject loopt over 24 maanden. In de loop van de 10de maand wordt het project aangemeld bij Belspo. De vrijstelling kan toegepast worden vanaf de 10de maand, de maand waarin het project werd aangemeld. Een retroactieve toepassing van de vrijstelling vanaf de 1ste maand (een maand waarin de aanmelding nog niet was gebeurd) is niet mogelijk.

Verstrenging vanaf 1 augustus 2023

In zijn beslissing van 6 januari 2023 neemt het Hof van Cassatie een strikter standpunt in dan de FOD Financiën. Het Hof stelt dat de aanmelding moet gebeuren voorafgaand aan de aanvangsdatum van de projecten of programma's.

De FOD Financiën volgt de beslissing van het Hof van Cassatie en verstrengt zijn standpunt vanaf 1 augustus 2023. Op deze manier kunnen de betrokken werkgevers hun interne procedures aan dit nieuwe standpunt aanpassen.

Vanaf 1 augustus 2023 moet de **aanmelding** van een O&O-project of -programma gebeuren **vóór de aanvangsdatum** van dit project of programma. Concreet wil dit zeggen dat de vrijstelling enkel van toepassing zal zijn op de bezoldigingen van in aanmerking komend personeel in nog niet aangevangen O&O-projecten of -programma's als deze projecten of programma's vóór hun aanvangsdatum werden aangemeld bij Belspo.

Voorbeeld: een onderzoeksproject vangt aan op 1 september 2023. Het project wordt aangemeld bij Belspo op 24 augustus 2023. De aanmelding van het project gebeurt vóór de aanvang van het project. De vrijstelling kan toegepast worden op de bezoldigingen van het in aanmerking komend personeel tewerkgesteld in het onderzoeksproject.

Wat betekent deze wijziging voor jou?

We maken volgend onderscheid:

- **Iopende O&O-projecten of -programma's die reeds werden aangemeld bij Belspo vóór 1 augustus 2023:** controleer of de aanmelding volledig is of vernieuw de aanmelding in juli 2023, met duidelijke opgave van alle O&O-activiteiten die in juli 2023 plaatsvinden en vul deze aan met alle nieuwe O&O-activiteiten die vanaf 1 augustus 2023 op de agenda staan. Hoe vollediger de aanmelding, hoe makkelijker men discussies bij een controle van FOD Financiën zal vermijden. Het advies van Belspo voor een jaarlijkse of periodieke actualisatie van de aanmelding van projecten en programma's vervalt tijdelijk. Belspo raadt aan de reeds aangemelde programma's voor 2023 om te zetten naar programma's voor meerdere jaren, waarbij geen jaartal vermeld wordt in de titel van het programma en een voldoende lange, doch realistische looptijd, aan te geven.
- **Iopende O&O-projecten of -programma's die nog niet werden aangemeld bij Belspo:** meld deze zo snel mogelijk en uiterlijk 31 juli 2023 aan met opgave van alle wettelijke verplichte gegevens. Op deze manier geniet je vanaf de aanmelding van de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing op de bezoldigingen van het in aanmerking komend personeel tewerkgesteld in de aangemelde O&O-projecten of -programma's.
- **O&O-projecten of -programma's die starten vanaf 1 augustus 2023:** meld deze O&O-projecten of -programma's aan vóór de aanvangsdatum ervan. De vrijstelling wordt toegepast op de bezoldigingen van het in aanmerking komend personeel tewerkgesteld in de aangemelde O&O-projecten of -programma's.

Wij helpen je verder

Heb je vragen over het verstrengde standpunt van de FOD Financiën? Of wens je meer informatie over de toepassingsvoorwaarden van de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor onderzoek en ontwikkeling? Contacteer onze Legal Consultants via GEConsulting@partena.be.

Bronnen: Circulaire 2023/C/49 over het tijdstip van aanmelding bij de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor onderzoekers; Bericht Belspo – Aanmelding bij Belspo vanaf 01/08/2023.

RSZ: uitstel van betaling van je bijdragen

We hebben dit aangekondigd in onze infoflash van 6 december 2022 : de regering staat je toe om een deel van je werkgeversbijdragen aan de RSZ, die verschuldigd zijn voor het 3e en/of 4e kwartaal van 2023, uit te stellen.

Kom je in aanmerking voor dit uitstel van betaling?

Kunnen vragen om uitstel van een deel van hun werkgeversbijdragen voor het 3e en/of 4e kwartaal van 2023:

- Werkgevers in de privésector (onderworpen aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités);
- Autonome overheidsbedrijven (met inbegrip van HR Rail);
- Sommige werkgevers in de openbare zorgsector.

Uitgesloten zijn ondernemingen:

- die een rechtstreekse deelneming bezitten in een vennootschap gevestigd in een Staat die is opgenomen in een van de lijsten bedoeld in artikel 307 §1e/2 WIB of een Staat die is opgenomen in de lijst bedoeld in artikel 179 KB/WIB 92;
- of die betalingen hebben gedaan aan vennootschappen gevestigd in een van deze staten voor zover die betalingen in de loop van de belastbare periode een totaalbedrag van ten minste 100.000 € vertegenwoordigen en niet is aangetoond dat die betalingen werden verricht in het kader van werkelijke en oprechte verrichtingen die voortvloeien uit rechtmatige financiële of economische behoeften.

Het gaat hier om het uitsluiten van ondernemingen die banden hebben met belastingparadijzen. Uitgesloten zijn zowel belastingplichtigen die ongerechtvaardigde betalingen verrichten aan vennootschappen gevestigd in een belastingparadijs als diegenen met een rechtstreekse deelneming in die vennootschappen.

Hoeveel bedraagt het uitstel van betaling?

Het uitstel van betaling bedraagt 7,07% van het verschuldigde bedrag van de globale netto-basiswerkgeversbijdrage.

Onder 'globale netto-basiswerkgeversbijdrage' verstaat men je RSZ-basiswerkgeversbijdragen, na aftrek van de structurele vermindering en eventuele doelgroepverminderingen.

Voorbeeld: je valt onder paritair comité nr. 200. Je globale netto-basiswerkgeversbijdrage (d.w.z. van de 25% werkgeversbijdragen aan de RSZ waarvan de structurele vermindering en je eventuele doelgroepverminderingen van de RSZ worden afgetrokken) bedraagt 10.000 € voor al je werknemers en/of leerlingen voor het 3e kwartaal van 2023.

Het uitstel van betaling voor het 1e kwartaal 2023 zal $7,07\% \times 10.000 \text{ €} = 707 \text{ €}$ bedragen.

Wanneer ben je het (de) uitgestelde bedrag(en) verschuldigd?

Uitstel van betaling is mogelijk voor het 3e en 4e kwartaal van 2023. De RSZ-bijdragen die het voorwerp uitmaken van een uitstel van betaling zullen aan de RSZ moeten worden gestort in 4 schijven, in gelijke delen verdeeld over de 4 kwartalen van 2025, gelijktijdig met de verschuldigde bijdragen voor deze kwartalen.

Voorbeeld: het uitstel van betaling voor het 3e kwartaal van 2023 bedraagt 707 €. Een kwart van dit bedrag, d.w.z. 176,75 €, zal worden opgeteld bij het bedrag van je RSZ-bijdragen dat je verschuldigd bent voor elk van de 4 kwartalen in 2025.

De RSZ stelt 2 maanden vóór elk van de 4 vervaldagen een document op ter herinnering.

Is het uitstel verplicht en/of automatisch?

Uitstel van betaling van een deel van je werkgeversbijdragen die je verschuldigd bent voor het 3e en 4e kwartaal van 2023 is niet verplicht.

Als je hiervan gebruik wilt maken, moet je een aanvraag indienen bij de RSZ via de DMfa.

Daarom zullen Partena Professional klanten die in aanmerking komen voor dit uitstel binnenkort een brief van ons ontvangen waarin we hen vragen ons op de hoogte te stellen van hun keuze.

Bron: Programmawet van 26 december 2022, artikelen 139 en volgende, B.S. 30.12.2022

Ziek tijdens de vakantie? Vanaf 2024 kunnen werknemers hun verlofdagen overdragen

Een wetsvoorstel dat op 13 juli door de Kamer werd goedgekeurd, wil werknemers die ziek worden tijdens hun verlof de mogelijkheid geven om een gewaarborgd loon te genieten en hun verlofdagen over te dragen tot na het einde van hun arbeidsongeschiktheid of later.

Dit wetsvoorstel maakt deel uit van de aanpassing van de regelgeving betreffende de jaarlijkse vakantie om in overeenstemming te zijn met een Europese richtlijn van 4 november 2003.

Nieuwe verplichtingen voor de werknemer:

De werkgever inlichten van zijn verblijfplaats

De werknemer die tijdens een jaarlijkse vakantieperiode arbeidsongeschikt wordt, is verplicht zijn werkgever te informeren over zijn verblijfplaats als hij zich niet op zijn gebruikelijke adres bevindt.

Een geneeskundig getuigschrift verstrekken aan zijn werkgever

Binnen de termijn die momenteel door de wet wordt bepaald, d.w.z. binnen 2 werkdagen na het begin van de arbeidsongeschiktheid, moet de werknemer een geneeskundig getuigschrift verstrekken aan zijn werkgever.

In geval van overmacht moet het getuigschrift binnen een redelijke termijn worden toegezonden.

Dit getuigschrift moet de arbeidsongeschiktheid vermelden, de vermoedelijke duur ervan en of de werknemer zich met het oog op de controle al dan niet naar een andere plaats mag begeven.

Deze verplichting om een geneeskundig getuigschrift te verstrekken bestaat zelfs als dit niet bepaald is in het arbeidsreglement en zelfs als de werkgever er niet uitdrukkelijk om vraagt.

Het wetsvoorstel voorziet daarom in een afwijking van de algemene verplichtingen van de werknemer met betrekking tot arbeidsongeschiktheid.

Een koninklijk besluit zou ook een specifiek model van geneeskundig getuigschrift kunnen vaststellen in deze situatie van arbeidsongeschiktheid die zich voordoet tijdens de jaarlijkse vakantie.

Recht op het gewaarborgd loon

Vanaf 2024 zullen de dagen jaarlijkse vakantie die gedekt zijn door een geneeskundig getuigschrift dus beschouwd worden als dagen van arbeidsongeschiktheid.



In principe heeft de werknemer dus recht op het gewaarborgd loon ten laste van zijn werkgever. Hij moet zijn geneeskundig getuigschrift tijdig voorleggen om te voorkomen dat de werkgever weigert om het gewaarborgd loon te betalen wegens het laattijdig voorleggen van het geneeskundig getuigschrift.

Overdracht van verlofdagen

Werknemers die hun vakantiedagen willen overdragen tot net na het einde van hun arbeidsongeschiktheid, moeten hun werkgever uiterlijk op het ogenblik dat zij hun geneeskundig getuigschrift aan hun werkgever voorleggen, van dit verzoek op de hoogte brengen.

De werknemer heeft de mogelijkheid om deze dagen over te dragen gedurende de 24 maanden volgend op het vakantiejaar.

Raadpleeg de infoflash van 20 maart 2023 voor meer informatie over de nieuwe regelgeving betreffende de jaarlijkse vakantie en de overdracht van de jaarlijkse vakantie in geval van arbeidsongeschiktheid of andere schorsingen.

Vermelding in het arbeidsreglement

Het arbeidsreglement zal een specifieke verwijzing moeten bevatten naar de formaliteiten die de werknemer moet vervullen als er zich een arbeidsongeschiktheid voordoet tijdens een jaarlijkse vakantieperiode.

Inwerkingtreding?

De inwerkingtreding van deze wet is voorzien op 1 januari 2024.

We houden u uiteraard op de hoogte van de datum waarop deze in het Belgisch Staatsblad verschijnt.

Bron: Wetsontwerp tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen met betrekking tot de samenloop van jaarlijkse vakantie en arbeidsongeschiktheid, www.dekamer.be

De relance-uren zijn weer terug

Ten gevolge van het interprofessioneel akkoord 2023-2024 werden de relance-uren opnieuw ingevoerd. Van juli 2023 tot juni 2025 is het weer mogelijk om 120 bijkomende vrijwillige overuren te laten presteren, ook wel 'relance-uren' genoemd. In principe zijn die uren sociaal en fiscaal vrijgesteld.

Terugblik

De coronacrisis leidde in de cruciale sectoren tot een vermeerdering van werk. Om daaraan het hoofd te bieden, bood de overheid aan de werkgevers in deze sectoren de mogelijkheid om 120 bijkomende vrijwillige overuren te laten presteren. Die overuren kwamen bovenop het basiscontingent van vrijwillige overuren.

Om de relance te stimuleren, kwamen de sociale partners ook overeen om die vrijwillige overuren uit te breiden naar alle sectoren. Van juli 2021 tot eind 2022 was het mogelijk om 120 relance-uren per jaar te presteren.

Relance-uren 2023-2025

Op 15 maart 2023 hebben de sociale partners het intersectoraal akkoord voor de periode 2023-2024 gesloten. Daarin hebben ze voorzien in de herinvoering van de relance-uren vanaf 1 juli 2023.

De werkgevers kunnen dus 120 relance-uren laten presteren tijdens elk van volgende periodes:

- Van 1 juli 2023 tot 31 december 2023;
- Van 1 januari 2024 tot 31 december 2024;
- Van 1 januari 2025 tot 30 juni 2025.

Die uren komen bovenop het basiscontingent van 100 vrijwillige overuren. Het is niet nodig om eerst het basiscontingent op te gebruiken voordat er relance-uren gepresteerd mogen worden.

Vrijwillige overuren

Vrijwillige overuren worden op verzoek van de werkgever en met het akkoord van de werknemer verricht. In tegenstelling tot andere oorzaken waardoor het mogelijk is overuren te presteren, zoals onvoorziene noodzakelijkheid, moet de werkgever het presteren van deze uren niet motiveren. Het akkoord van de werknemer volstaat.

Om vrijwillige overuren te kunnen presteren, moet de werknemer **voorafgaandelijk** aan die overuren **schriftelijk** zijn **akkoord** geven. Dat akkoord is 6 maanden geldig en kan vernieuwd worden. De werknemer mag niet meer dan 11 uren per dag en 50 uren per week werken. Nog eens even ter herinnering: de gemiddelde wekelijkse duur mag echter in geen geval meer dan 48 uren bedragen over een periode van 4 maanden (Europese limiet).

Inhalen en overloon

Net als gewone vrijwillige overuren moeten deze 120 uren niet **ingehaald** worden. In tegenstelling tot bij het gewone stelsel, is er geen **overloon** op verschuldigd.

Normaal worden de eerste 25 vrijwillige overuren niet in rekening gebracht bij de **interne grens**. Hier worden alle 120 vrijwillige overuren niet in aanmerking genomen voor de berekening van de interne grens.



Bruto-netto overuren

Het sociaal en fiscaal statuut van de 120 vrijwillige overuren moet nog worden bevestigd. Volgend sociaal en fiscaal statuut zal gelden, onder voorbehoud van deze bevestiging.

Op **sociaal** vlak zal de bezoldiging van deze 120 overuren, in principe, uitgesloten worden van het loonbegrip en zullen er dus geen socialezekerheidsbijdragen op berekend worden. Ze zullen niet in de DMFA moeten worden aangegeven.

Op **fiscaal** vlak zal deze bezoldiging, in principe, vrijgesteld zijn van inkomstenbelasting en bedrijfsvoorheffing.

Net als in de horecasector zal de brutobezoldiging voor deze uren dus gelijk zijn aan de nettobezoldiging die de werknemer ontvangt.

Ik wil van de maatregel gebruikmaken

Heb je extra werk én gemotiveerde werknemers? Laat ze dan een overeenkomst ondertekenen en ze zijn onmiddellijk inzetbaar voor relance-uren. Geïnteresseerd? Neem dan contact op met Legal Partners.

Bron: Wetsontwerp tot uitvoering van het afsprakenkader in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2023-2024, Kamer doc. nr. 3446/001; Tussentijdse instructies RSZ van 19 juni 2023, www.socialsecurity.be .



Augustus - Enkele belangrijke data

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

11 augustus 2023 :

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

15 augustus 2023:

Op 15/8 vieren we Hemelvaart. Dit is een officiële feestdag.