



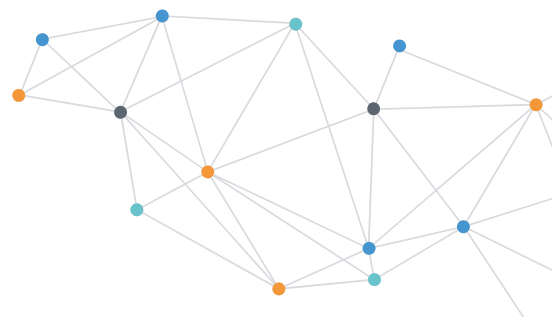
LEGAL WATCH

08-2023

Actualité sociale du mois de août 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>Prolongation du nombre majoré d'heures supplémentaires fiscalement avantageuses</i>	3
<i>Avantages fiscaux en cas de travail supplémentaire</i>	3
<i>Prolongation du relèvement temporaire du plafond des heures supplémentaires</i>	3
<i>Maintien des plafonds spécifiques existants pour les heures supplémentaires</i>	3
<i>Prime de reprise du travail de 1000 EUR pour l'employeur qui engage un travailleur en invalidité</i>	4
<i>Conditions d'octroi de la prime</i>	4
<i>Période d'invalidité et activité autorisée :</i>	4
<i>Condition d'occupation chez l'employeur :</i>	4
<i>Durée d'occupation :</i>	4
<i>Exclusions :</i>	4
<i>Procédure de demande de la prime</i>	5
<i>Quand la demande doit-elle être introduite?</i>	5
<i>A qui et Comment la demande doit-elle être introduite?</i>	5
<i>Moment du paiement de la prime ?</i>	5
<i>Entrée en vigueur</i>	5
<i>DMFA - Prépublication (version officielle) des instructions administratives 2023/3</i>	6
<i>DMFA - Récapitulatif des adaptations - 2023/3 (fr - nl) – Draft</i>	6
<i>Septembre 2023 - Quelques dates clés</i>	7



Prolongation du nombre majoré d'heures supplémentaires fiscalement avantageuses

Le 30 juin 2023 a marqué la fin du relèvement temporaire du plafond de 130 à 180 heures supplémentaires fiscalement avantageuses. Il a ensuite été décidé de prolonger cette mesure pour tous les secteurs jusqu'au 30 juin 2025 inclus.

Avantages fiscaux en cas de travail supplémentaire

Le régime fiscal avantageux pour les heures supplémentaires donnant droit à un sursalaire légal se présente comme suit :

- L'employeur bénéficie, sous certaines conditions, d'une dispense de versement de précompte professionnel. Il ne doit donc pas verser une partie du précompte professionnel à l'administration fiscale ;
- Le travailleur a droit à une réduction d'impôt, qui se traduit par une réduction de précompte professionnel lors du calcul du précompte professionnel sur les rémunérations. En conséquence, le travailleur perçoit un salaire net plus élevé.

La dispense de versement de précompte professionnel et la réduction d'impôt équivalent à un pourcentage déterminé de la base de calcul du sursalaire :

Pourcentage de sursalaire légal	Pourcentage de la dispense (avantage employeur)	Pourcentage de la réduction (avantage travailleur)
20 %	32,19 %	66,81 %
50 % ou 100 %	41,25 %	57,75 %

Prolongation du relèvement temporaire du plafond des heures supplémentaires

Les avantages fiscaux pour la prestation d'heures supplémentaires ne sont octroyés que pour les 130 premières heures prestées par le travailleur durant la période imposable.

Ce plafond a été temporairement porté à 180 heures :

- du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus ;
- du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023 inclus.

Dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2023-2024, le relèvement temporaire du plafond des 180 heures est prolongé du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus.

Maintien des plafonds spécifiques existants pour les heures supplémentaires

Les plafonds spécifiques en vigueur pour les heures supplémentaires dans certains secteurs restent d'application :

- 360 heures pour le secteur de l'horeca et le secteur intérimaire, si l'utilisateur appartient au secteur de l'horeca ;
- 180 heures pour le secteur des travaux immobiliers, à condition que le travailleur soit occupé par un employeur qui utilise un système électronique d'enregistrement des présences sur le chantier.

Source : Projet de loi exécutant l'accord cadre dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2023-2024, Doc. parl. Chambre 2022-23, no 3446.



Prime de reprise du travail de 1000 EUR pour l'employeur qui engage un travailleur en invalidité

Dans le but d'encourager la remise au travail des personnes en incapacité de longue durée, la loi programme du 26 décembre 2022 prévoit l'octroi pour l'employeur d'une prime de reprise de travail de 1000 €.

Un arrêté royal précise les conditions dans lesquelles cette prime peut être accordée.

Conditions d'octroi de la prime

Période d'invalidité et activité autorisée :

Cette mesure est valable pour les travailleurs en invalidité, c'est-à-dire en incapacité de travail depuis plus d'un an. Il peut s'agir de travailleurs, qui au début de leur incapacité de travail, sont déjà liés par un contrat de travail avec l'employeur ou de nouveaux travailleurs que l'employeur engage.

Ces travailleurs en invalidité doivent reprendre un travail adapté à leur état de santé avec l'autorisation du médecin-conseil de la mutuelle.

L'autorisation du médecin conseil de la mutuelle tout comme l'engagement chez l'employeur sur base de cette autorisation doit se situer **entre le 1er avril 2023 et 31 mars 2025.**

Seules sont visées les nouvelles autorisations de travail par la mutuelle qui interviennent à dater du 1er avril 2023 ; les prolongations d'activités autorisées octroyées après le 1er avril 2023 n'entrent donc pas en ligne de compte.

Condition d'occupation chez l'employeur :

- Contrat de travail à durée indéterminée ;
- Contrat de travail à durée déterminée qui a, au début du travail autorisé, une durée prévue d'au moins trois mois calculés de date à date ;
- Un contrat dans le cadre d'une formation en alternance qui a, au début du travail autorisé, une durée prévue d'au moins trois mois calculés de date à date.

Durée d'occupation :

Pour bénéficier de l'octroi de la prime de reprise du travail, l'employeur doit avoir occupé le travailleur dans le cadre de l'activité autorisée durant une période **d'au moins 3 mois avant le 1er octobre 2025.**

Cette durée de 3 mois est prolongée par les mois, ou jours calendrier pendant lesquels aucune prestation n'a été effectuée.

Exclusions :

La prime de reprise du travail n'est pas accordée à l'employeur qui occupe :

- un flexi-job ;
- un travailleur occasionnel;



- un travail exercé, en dehors du circuit normal du travail, dans une entreprise relevant de la Commission paritaire 327 pour les entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les « maatwerkbedrijven » ;
- une pompier volontaire, ambulancier volontaire ou volontaire de la protection civile.

Procédure de demande de la prime

Quand la demande doit-elle être introduite?

L'employeur peut introduire une demande au plus tôt après 3 mois d'occupation dans le cadre de l'activité autorisée.

La demande doit être adressée au plus tard dans un délai de 2 ans après la fin des 3 mois calendrier d'occupation sous activité autorisée.

A qui et Comment la demande doit-elle être introduite?

La demande se fait de manière électronique, ou si ce n'est pas possible, sur formulaire papier adressée au Collège Inter mutualiste National.

Demande en ligne : site web du Collège Intermutualiste National

Demande papier : Collège Inter mutualiste National Manhattan Center - étage 7 Avenue du Boulevard 21 Boîte 7 1210 Saint-Josse-ten-Noode.

Moment du paiement de la prime ?

Lorsque la demande est complète et que les conditions sont respectées, la prime sera payée à l'employeur par la mutuelle de l'intéressé au plus tard le dernier jour du deuxième mois qui suit le mois calendrier au cours duquel a eu lieu la fin de la période des 3 mois d'occupation sous activité autorisée.

Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur de ces dispositions est fixée au 1er avril 2023.

Source : Loi-programme du 26 décembre 2022, articles 154-156, M.B. 30.12.2022 ; Arrêté royal du 17 juillet 2023 fixant les conditions d'octroi de la prime de reprise du travail à charge de l'assurance indemnités, M.B.31.07.2023.



DMFA - Prépublication (version officieuse) des instructions administratives 2023/3

Source : <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/prepub/news>

DMFA - Récapitulatif des adaptations - 2023/3 (fr - nl) – Draft

Source :

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



Septembre 2023 - Quelques dates clés

4 septembre 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 septembre 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 Septembre 2023 :

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

27 Septembre 2023 :

La fête de la Communauté française n'est pas (encore) un jour férié officiel pour les travailleurs