



LEGAL WATCH

09-2023

Actualité sociale du mois de septembre 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



SAP HR, PAYROLL &
SUCCESSFACTORS EXPERTS



SAP SuccessFactors





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>Chômage temporaire : le formulaire de contrôle C3.2A désormais possible sous format électronique</i>	3
Formulaire de contrôle C3.2A : bref rappel	3
Formulaire de contrôle C3.2A : version électronique	3
Conclusion d'une convention ou adaptation du règlement de travail	3
Accès au C3.2 électronique ou eC3.2 et instructions pour le compléter/l'envoyer	3
<i>Primes uniques d'innovation : prolongation</i>	4
<i>Congé-éducation en Région de Bruxelles-Capitale : quels changements à partir de septembre 2023 ?</i>	5
Bénéficiaires du congé-éducation payé	5
Formations ouvrant le droit au congé-éducation	5
Durée du congé-éducation payé.....	5
Demande de congé-éducation payé.....	5
Rémunération du congé-éducation	6
Remboursement des rémunérations	6
<i>Passage de l'heure d'été à l'heure d'hiver</i>	6
Principes	6
Exemple	7
Tableau de synthèse	7
<i>Octobre 2023 - Quelques dates clés</i>	8



Chômage temporaire : le formulaire de contrôle C3.2A désormais possible sous format électronique

Le travailleur peut, à partir du 1er septembre 2023, utiliser une version électronique du formulaire de contrôle C3.2A lorsqu'il est mis en chômage temporaire.

Formulaire de contrôle C3.2A : bref rappel

L'employeur est tenu de délivrer, à chaque travailleur mis en chômage temporaire, un formulaire de contrôle C3.2A au plus tard le premier jour de chômage effectif de chaque mois.

Il s'agit d'un formulaire numéroté, délivré sous format papier.

- Quant au travailleur mis en chômage temporaire, il doit, pour obtenir des allocations de chômage, introduire ce formulaire de contrôle C3.2A :
- auprès de son organisme de paiement ;
- à la fin de chaque mois au cours duquel il est mis en chômage temporaire.

Remarque - Des règles particulières sont d'application en cas de chômage temporaire des ouvriers dans le secteur de la construction en raison d'un manque de travail pour causes économiques.

Formulaire de contrôle C3.2A : version électronique

La version papier du formulaire C3.2A **peut**, à partir du 1er septembre 2023, être remplacée par une version électronique, appelée C3.2 électronique ou eC3.2.

Toutes les informations sont disponibles sur le site de l'ONEM ; en voici un résumé.

Conclusion d'une convention ou adaptation du règlement de travail

L'utilisation du C3.2 électronique ou eC3.2 doit être prévue :

- par une convention collective de travail ou par le règlement de travail ; dans ce cas, l'employeur doit en informer le bureau de chômage (celui où est établi le siège social de l'entreprise) et le travailleur mis en chômage temporaire est obligé d'utiliser la version électronique du formulaire C3.2A (une révocation temporaire par le travailleur est cependant possible sous certaines conditions) ;
- ou d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur ; dans ce cas, le travailleur a toutefois la possibilité de révoquer son choix (révocation temporaire ou révocation totale sous certaines conditions).

Remarque - Si la version électronique du formulaire de contrôle C3.2A est utilisée, il n'est plus nécessaire de compléter (le cas échéant) le livre de validation.

Accès au C3.2 électronique ou eC3.2 et instructions pour le compléter/l'envoyer

Le travailleur mis en chômage temporaire a accès au C3.2 électronique ou eC3.2 :

- soit via l'application eC32 (carte de contrôle) qu'il installe sur son smartphone/GSM ;
- soit via le site portail de la sécurité sociale (<https://www.socialsecurity.be> ; rubrique Citoyen > Services en ligne > Carte de contrôle chômage temporaire), sur son PC.



En suivant les instructions qui s'affichent sur l'écran de son smartphone/GSM ou de son PC, le travailleur doit :

- à partir du premier jour de chômage temporaire effectif du mois : compléter, si nécessaire, le C3.2 électronique ou eC3.2 ;
- à la fin du mois : envoyer le C3.2 électronique ou eC3.2 à son organisme de paiement.

Besoin d'un modèle qui prévoit l'utilisation du C3.2 électronique ou eC3.2 dans votre entreprise ? Nos Legal Partners sont à votre disposition via legalpartners@partena.be.

Source : article 71ter, § 4 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

Primes uniques d'innovation : prolongation

Afin de stimuler la capacité d'innovation des entreprises qui repose notamment sur la recherche et le développement, le gouvernement a mis sur pied un régime particulier pour les primes uniques d'innovation. La mesure, qui est toujours prévue pour une durée déterminée, a été prolongée et reste d'application jusqu'au 31 décembre 2024 inclus.

Pour rappel, les montants versés au travailleur à titre de primes uniques d'innovation échappent à la notion de rémunération. Par conséquent, ils ne sont ni assujettis aux cotisations personnelles ou patronales de sécurité sociale, ni soumis à l'impôt des personnes physiques, pour autant toutefois que les primes versées réunissent les conditions suivantes :

- elles sont octroyées pour une innovation (innovante, spontanée et interne) ;
- elles ne sont pas octroyées en conversion de la rémunération due ;
- elles sont octroyées à des travailleurs liés à l'employeur par un contrat de travail ;
- par innovation, le nombre de travailleurs pouvant bénéficier d'une prime est limité à 10 ;
- elles sont octroyées, par année civile, à maximum :
 - 3 travailleurs dans les entreprises occupant moins de 30 travailleurs ;
 - 10 % de l'effectif du personnel dans les entreprises occupant au moins 30 travailleurs ;
- elles sont raisonnables. La somme totale des primes versées ne peut dépasser, par année civile, 1% de l'ensemble des rémunérations déclarées par l'employeur pour l'année civile concernée. En outre, le montant des primes versées ne peut excéder, par année civile et par travailleur, un mois de salaire ;
- les critères, les procédures et l'identification du projet faisant l'objet de primes doivent faire l'objet d'une publication au sein de l'entreprise et doivent être communiqués au SPF Economie et à l'ONSS.

Sources : Loi du 31 juillet 2023 exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2023-2024 (1), MB 5 septembre 2023, <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/developper-et-gerer-une/soutien-et-primes/prime-dinnovation>



Congé-éducation en Région de Bruxelles-Capitale : quels changements à partir de septembre 2023 ?

En Région de Bruxelles-Capitale, certains aspects du système du congé-éducation payé ont fait l'objet d'une réforme entrée en vigueur le 1er septembre 2023.

Attention ! Pour les aspects qui n'ont pas fait l'objet de la réforme, il faut continuer à se référer aux dispositions fédérales en matière de congé-éducation payé.

Toutes les informations sont disponibles sur le site de Bruxelles Economie et Emploi ; en voici un résumé.

Bénéficiaires du congé-éducation payé

Le droit au congé-éducation payé est accordé aux travailleurs du secteur privé occupés dans une unité d'établissement située en Région de Bruxelles-Capitale.

Les travailleurs à temps partiel sont également visés si leur fraction d'occupation contractuelle représente au moins 25% d'un emploi à temps plein au cours du mois de septembre de l'année de formation ou au cours du mois de début de la formation.

Formations ouvrant le droit au congé-éducation

La liste des formations qui ouvrent le droit au congé-éducation est complétée par les formations suivantes notamment (et sous certaines conditions) :

- cours, soit de niveau universitaire soit de type court et de plein exercice, menant à un grade académique, en ce compris les heures liées aux épreuves pratiques ;
- formations de l'enseignement de promotion sociale et de l'éducation des adultes, en ce compris les heures liées aux cours et épreuves pratiques ;
- formations structurées de 10 crédits au moins organisées par un établissement d'enseignement supérieur.

Attention ! Toutes les formations doivent, en principe, comporter au minimum 32 heures de contact physique ou numérique par an.

Durée du congé-éducation payé

La durée du congé-éducation payé ne peut excéder, au cours d'une même année, des plafonds qui varient selon le type de formation.

Certains de ces plafonds sont relevés : par exemple, pour les formations visant à l'acquisition d'une autre langue nationale, le plafond annuel est fixé à 130 heures.

Cela étant, le droit au congé-éducation payé est toujours calculé au prorata de la fraction d'occupation.

Demande de congé-éducation payé

Le travailleur introduit sa demande de congé-éducation payé relative à une année scolaire normale, auprès de l'employeur, au moyen de l'attestation d'inscription régulière (certificat) et ce, au plus tard le 31 octobre de chaque année scolaire (sauf particularités).



Ce document peut être remis à l'employeur de la main à la main (avec accusé de réception) ou encore lui être envoyé par e-mail (avec accusé de réception) ou par lettre recommandée.

Rémunération du congé-éducation

La rémunération à laquelle a droit le travailleur pour les heures et jours d'absence pris dans le cadre du congé-éducation est limitée au plafond prévu par les dispositions fédérales en matière de congé-éducation payé.

Le plafond en vigueur à partir du 1er septembre 2023 n'est, à ce jour, pas encore connu.

Remboursement des rémunérations

L'employeur peut obtenir le remboursement des rémunérations et cotisations sociales afférentes aux jours et heures de congé-éducation.

En région de Bruxelles-Capitale, le remboursement se limite, depuis l'année scolaire 2022-2023, à un montant forfaitaire de 22,07 € par heure de congé-éducation.

La demande de remboursement doit être introduite via MonBEE pour le 31 décembre de l'année au cours de laquelle l'année scolaire a pris fin.

Attention ! En région de Bruxelles-Capitale, à partir de l'année scolaire 2023-2024, le montant total du remboursement des rémunérations et cotisations sociales afférentes au congé-éducation payé octroyé est limité à 700.000 € par employeur et par année civile. Si ce plafond de 700.000 € est dépassé, le travailleur conserve cependant son droit au congé-éducation payé avec le maintien de sa rémunération normale.

Source : arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 juin 2023 relatif aux modalités d'octroi du congé-éducation payé, M.B. 21.08.2023.

Passage de l'heure d'été à l'heure d'hiver

Le dimanche 29 octobre 2023, nous passerons à l'heure d'hiver, ce qui nécessitera de reculer les pendules d'une heure (à 3 h du matin, il sera en réalité 2 h).

Ce passage à l'heure d'hiver peut poser des difficultés en ce qui concerne le calcul de la rémunération de certaines catégories de travailleurs.

Pour résoudre celles-ci, la CCT n°30 du 28.03.1977 conclue au sein du Conseil national du travail a réglé les problèmes relatifs au calcul de la rémunération des travailleurs en équipes qui ne sont pas rémunérés forfaitairement par mois.

Principes

Les principes contenus dans cette convention peuvent être énoncés comme suit.

- Lorsque l'organisation du travail le permet, le roulement des équipes doit être aménagé de manière telle que l'équipe qui n'a presté que 7 heures (ou moins) lors du passage à l'heure d'été soit celle qui prestera plus que l'horaire journalier normal lors du passage à l'heure d'hiver (c'est-à-dire dans la nuit du samedi au dimanche 30 octobre 2022).

Ces travailleurs qui exécuteront ainsi, au cours de ces 2 nuits, 2 journées normales d'activité doivent recevoir la rémunération afférente à deux prestations journalières normales.

Le paiement d'une rémunération journalière normale pour 7 heures de travail effectif ou moins (lesquelles ont été exécutées lors du passage à l'heure d'été au printemps dernier) doit en effet être considéré comme impliquant un



paiement anticipé de la « prestation supplémentaire » qui interviendra lors du passage à l'heure d'hiver dans la nuit de samedi à dimanche.

- Si l'organisation du travail ne permet pas l'application de ce qui précède, il y a lieu dans ce cas de respecter les modalités suivantes :
 - les travailleurs qui ont été occupés pendant 7 heures (ou moins) lors du passage à l'heure d'été (au printemps dernier) doivent (et ont dû) recevoir une rémunération correspondant à celle d'une journée normale ;
 - les travailleurs qui seront occupés lors du passage à l'heure d'hiver pendant une durée plus longue que celle d'une journée normale devront quant à eux recevoir une rémunération correspondant aux heures effectivement travaillées.

Exemple

Dans une entreprise, le temps de travail est réparti en 3 pauses effectuées par 3 équipes successives (A, B et C) prestant chacune une durée journalière de 8 heures.

L'équipe B a effectué la pause de nuit lors du passage à l'heure d'été. Les travailleurs ont donc été occupés pendant 7 heures. Ils ont perçu une rémunération correspondant à 8 heures de prestation.

Lors du passage à l'heure d'hiver, deux hypothèses peuvent être envisagées :

- **Soit l'équipe B effectue également la pause de nuit** : les travailleurs seront occupés pendant 9 heures mais ils percevront une rémunération correspondant à 8 heures de prestation (la 9^{ème} heure ayant déjà été rémunérée de manière anticipative lors du passage à l'heure d'été) ;
- **Soit l'équipe A ou C effectue la pause de nuit** : les travailleurs seront occupés durant 9 heures et ils recevront une rémunération pour 9 heures de prestation.

Tableau de synthèse

Equipe de nuit lors des deux « changements d'heure »	Nombre d'heures rémunérées lors du passage à l'heure d'été (pour 7 heures de travail effectif)	Nombre d'heures rémunérées lors du passage à l'heure d'hiver (pour 9 heures de travail effectif)
Equipe identique	8	8
Equipes différentes	8	9

Source : Convention collective de travail n°30 du 28 mars 1977 concernant les problèmes de rémunération de certains travailleurs à l'occasion des passages aux heures d'été et d'hiver, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 juillet 1998, M.B. du 11 août 1998.



Octobre 2023 - Quelques dates clés

4 octobre 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 octobre 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 octobre 2023 :

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