

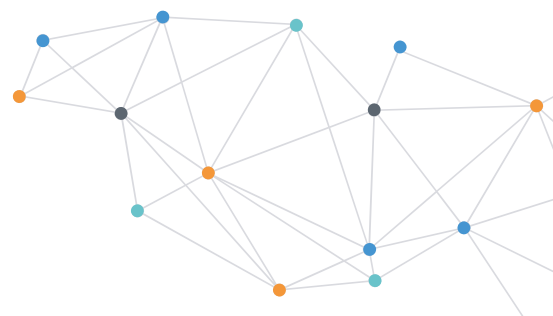


LEGAL WATCH

09-2023

Sociale actualiteit september 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





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>Tijdelijke werkloosheid: het controleformulier C3.2A is voortaan elektronisch beschikbaar</i>	3
<i>Eenmalige innovatiepremies: verlenging</i>	4
<i>Educatief verlof in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: wat verandert er vanaf september 2023?</i>	5
<i>Begunstigden van het betaald educatief verlof</i>	5
<i>Opleidingen die het recht openen op educatief verlof</i>	5
<i>Duur van het betaald educatief verlof</i>	5
<i>Aanvraag voor betaald educatief verlof</i>	6
<i>Loon voor het educatief verlof</i>	6
<i>Terugbetaling van de lonen</i>	6
<i>Overschakeling van zomertijd naar wintertijd</i>	7
<i>Principes</i>	7
<i>Voorbeeld</i>	7
<i>Samenvattende tabel</i>	8
<i>Oktober 2023- Enkele belangrijke data</i>	9

Tijdelijke werkloosheid: het controleformulier C3.2A is voortaan elektronisch beschikbaar

Vanaf 1 september 2023 kan de werknemer een elektronische versie van het controleformulier C3.2A gebruiken wanneer hij tijdelijk werkloos wordt gesteld.

Controleformulier C3.2A: korte herhaling

De werkgever moet aan elke tijdelijk werkloos gestelde werknemer een controleformulier C3.2A afleveren, ten laatste de eerste effectieve werkloosheidsdag van elke maand.

Dit is een genummerd formulier dat op papier wordt afgeleverd.

Om werkloosheidsuitkeringen te ontvangen, moet de tijdelijk werkloos gestelde werknemer dit controleformulier C3.2A indienen:

- bij zijn uitbetalingsinstelling;
- op het einde van elke maand waarin hij tijdelijk werkloos werd gesteld.

Opmerking - Er gelden speciale regels in geval van tijdelijke werkloosheid van arbeiders in de bouwsector omwille van een gebrek aan werk wegens economische oorzaken.

Controleformulier C3.2A: elektronische versie

De papieren versie van het formulier C3.2A **kan** vanaf 1 september 2023 vervangen worden door een elektronische versie, genaamd elektronische C3.2 of eC3.2.

Alle informatie is beschikbaar op de website van de RVA; hier volgt een samenvatting.

Een overeenkomst sluiten of het arbeidsreglement aanpassen

Het gebruik van de elektronische C3.2 of eC3.2 moet voorzien worden:

- door een collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement; in dat geval moet de werkgever het werkloosheidsbureau (waar de maatschappelijke zetel van de onderneming gevestigd is) hiervan op de hoogte brengen en is de tijdelijk werkloos gestelde werknemer verplicht om de elektronische versie van het formulier C3.2A te gebruiken (tijdelijke herroeping door de werknemer is echter onder bepaalde voorwaarden mogelijk);
- of op basis van een wederzijds akkoord tussen de werkgever en de werknemer; in dat geval heeft de werknemer echter de mogelijkheid om zijn keuze te herroepen (tijdelijke herroeping of volledige herroeping onder bepaalde voorwaarden).

Opmerking - Als de elektronische versie van het controleformulier C3.2A gebruikt wordt, is het niet langer nodig om het validatieboek (desgevallend) in te vullen.

Toegang tot de elektronische C3.2 of eC3.2 en instructies voor het invullen/verzenden ervan

De tijdelijk werkloos gestelde werknemer heeft toegang tot de elektronische C3.2 of eC3.2:

- ofwel via de eC32-applicatie (controlekaart) die hij op zijn smartphone/gsm installeert;
- ofwel via de portaal van de sociale zekerheid (<https://www.socialsecurity.be>; rubriek Burger > Onlinediensten > Controlekaart tijdelijke werkloosheid), op zijn pc.

Door de instructies op het scherm van zijn smartphone/gsm of pc te volgen moet de werknemer:

- vanaf de eerste effectieve dag van tijdelijke werkloosheid van de maand: indien nodig, de elektronische C3.2 of eC3.2 invullen;
- op het einde van de maand: de elektronische C3.2 of eC3.2 naar zijn uitbetalingsinstelling verzenden.

Een model nodig voor het gebruik van de elektronische C3.2 of eC3.2 in je onderneming? Je kan hiervoor terecht bij onze Legal Partners via legalpartners@partena.be.

Bron: artikel 71ter, § 4 van het Koninklijk Besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

Eenmalige innovatiepremies: verlenging

Om het innovatievermogen te stimuleren van ondernemingen die zich bezig houden met onderzoek en ontwikkeling, werd een bijzondere regeling voor eenmalige innovatiepremies ingevoerd. De maatregel, die steeds voor een bepaalde duur geldt, werd verlengd en blijft van toepassing tot en met 31 december 2024.

Ter herinnering, de bedragen die aan de werknemer worden betaald als eenmalige innovatiepremie, worden niet in aanmerking genomen als loon. Ze genieten bijgevolg een vrijstelling van werkgevers- en persoonlijke socialezekerheidsbijdragen en van personenbelasting. De premies moeten dan wel gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoen:

- ze worden toegekend voor een innovatie (innoverend, spontaan en intern);
- ze worden niet toegekend ter omzetting van loon;
- ze worden toegekend aan werknemers die met een arbeidsovereenkomst gebonden zijn aan de werkgever;
- per innovatie mogen er niet meer dan 10 werknemers van een premie genieten;
- ze worden per kalenderjaar toegekend aan maximaal:
 - 3 werknemers in ondernemingen met minder dan 30 werknemers;
 - 10 % van het personeelsbestand in ondernemingen met minstens 30 werknemers;
- ze zijn redelijk. De totale som van de premies die gedurende één kalenderjaar worden uitgekeerd, mag niet meer dan 1 % van het geheel van de lonen die de werkgever voor dat kalenderjaar heeft aangegeven. Bovendien mag het bedrag van de premie per werknemer per kalenderjaar niet meer bedragen dan een maandloon;
- de criteria, de procedures en de identificatie van het project waarop de premies betrekking hebben, moeten worden bekendgemaakt binnen de onderneming en moeten worden meegedeeld aan de FOD Economie en aan de RSZ.

Bronnen: Wet van 31 juli 2023 tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2023-2024 (1), BS 5 september 2023, <https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/een-onderneming-beheren-en/ondersteuning-en-premies/innovatiepremie>.

Educatief verlof in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: wat verandert er vanaf september 2023?

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wijzigen een aantal aspecten van het systeem van betaald educatief verlof vanaf 1 september 2023.

Opgelet! Voor de aspecten die niet onder de hervorming vallen, blijven de federale bepalingen op het vlak van betaald educatief verlof van kracht.

Alle informatie is beschikbaar op de website van Brussel Economie en Werkgelegenheid; hier volgt een samenvatting.

Begunstigden van het betaald educatief verlof

Het recht op betaald educatief verlof wordt toegekend aan werknemers uit de privésector die tewerkgesteld zijn in een vestigingseenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Dit geldt ook voor deeltijdse werknemer indien hun contractuele bezettingsfractie ten minste 25% van een voltijdse betrekking vertegenwoordigt in september van het opleidingsjaar of van de maand van het begin van de opleiding.

Opleidingen die het recht openen op educatief verlof

De lijst van opleidingen die recht geven op educatief verlof wordt uitgebreid met de volgende opleidingen (onder bepaalde voorwaarden):

- de cursussen, hetzij op universitair niveau, hetzij van het korte type en met volledig leerplan, die leiden tot een academische graad, met inbegrip van de uren praktische proeven;
- de opleidingen van het onderwijs voor sociale promotie en voor het volwassenenonderwijs, met inbegrip van de uren voor de cursussen en praktische proeven;
- alle gestructureerde opleidingen van ten minste 10 studiepunten die door een inrichting van hoger onderwijs worden georganiseerd.

Opgelet! Alle opleidingen moeten in principe minstens 32 fysieke of digitale contacturen per jaar omvatten.

Duur van het betaald educatief verlof

De duur van betaald educatief verlof mag over de loop van een jaar bepaalde grenzen, die variëren afhankelijk van het type opleiding, niet overschrijden.

Sommige van deze grenzen werden verhoogd: voor opleidingen gericht op het leren van een andere landstaal is de jaarlijkse grens bijvoorbeeld vastgesteld op 130 uur.

Het recht op betaald educatief verlof wordt echter altijd berekend naar rato van de bezettingsfractie.



Aanvraag voor betaald educatief verlof

De werknemer dient zijn aanvraag voor betaald educatief verlof die betrekking heeft op een normaal schooljaar in uiterlijk op 31 oktober van elk schooljaar (behoudens bijzonderheden). Hij gebruikt hiervoor het attest van regelmatige inschrijving (getuigschrift).

Dit document kan persoonlijk aan de werkgever worden overhandigd (met ontvangstbevestiging), via e-mail (met ontvangstbevestiging) of per aangetekende brief.

Loon voor het educatief verlof

Het loon waarop de werknemer recht heeft voor de uren en dagen afwezigheid die worden opgenomen in het kader van het educatief verlof is begrensd tot het plafond dat is vastgelegd in de federale bepalingen over betaald educatief verlof.

Het plafond dat van kracht is vanaf 1 september 2023 is nog niet bekend.

Terugbetaling van de lonen

De werkgever kan de terugbetaling bekomen van de lonen en de sociale bijdragen die betrekking hebben op de dagen en uren educatief verlof.

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is de terugbetaling sinds het schooljaar 2022-2023 beperkt tot een forfaitair bedrag van € 22,07 per uur educatief verlof.

De aanvraag tot terugbetaling moet via MonBEE worden ingediend vóór 31 december van het jaar waarin het schooljaar is geëindigd.

Opgelet! In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt het totaalbedrag van de terugbetaling van lonen en socialezekerheidsbijdragen met betrekking tot het toegekende betaald educatief verlof vanaf het schooljaar 2023-2024 beperkt tot € 700.000 per werkgever en per kalenderjaar. Als de grens van € 700.000 wordt overschreden, behoudt de werknemer zijn wel zijn recht op betaald educatief verlof met behoud van zijn normale loon.

Bron: besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 29 juni 2023 met betrekking tot de nadere regels voor de toekenning van betaald educatief verlof, BS 21.08.2023.

Overschakeling van zomertijd naar wintertijd

Op zondag 29 oktober 2023 schakelen we over van zomertijd naar wintertijd. Hiertoe moeten we de klokken een uur terugdraaien (om 3 u 's morgens zal het dus eigenlijk 2 u zijn).

De overschakeling op wintertijd kan voor problemen zorgen voor het berekenen van het loon van bepaalde categorieën van werknemers.

Om die problemen op te lossen, heeft CAO nr. 30 van 28.03.1977 die in de Nationale Arbeidsraad werd gesloten de problemen geregeld in verband met het berekenen van het loon van werknemers in ploegenarbeid die niet forfaitair per maand worden betaald.

Principes

De principes van deze overeenkomst zijn de volgende.

- Indien de arbeidsorganisatie dit toestaat, moet de toerbeurt van de ploegen zo worden geregeld dat de ploeg die slechts 7 uur (of minder) heeft gepresteerd tijdens de overgang naar de zomertijd, de ploeg is die bij de overschakeling naar de wintertijd (dit is in de nacht van zaterdag op zondag 30 oktober 2022 meer presteert dan het normale dagelijkse werkrooster.

Deze werknemers, die aldus tijdens die 2 nachten, 2 normale activiteitsdagen zullen presteren, moeten het loon ontvangen voor twee normale dagelijkse prestaties.

Het betalen van een normaal dagelijks loon voor 7 uur effectieve arbeid of minder (die gepresteerd werden bij de overschakeling naar de zomertijd afgelopen lente) moet immers worden beschouwd als een vervroegde betaling van de « overprestatie » die zal plaatsvinden bij de overschakeling naar de wintertijd in de nacht van zaterdag op zondag.

- Indien de arbeidsorganisatie het voorgaande niet toestaat, dan moet men de volgende modaliteiten respecteren:
 - de werknemers die gedurende 7 uur (of minder) hebben gewerkt bij de overgang naar de zomertijd (afgelopen lente) moeten (en moesten) het loon ontvangen voor een normale dag;
 - de werknemers die bij de overgang naar de wintertijd langer zullen werken dan de duur van een normale dag, moeten een loon ontvangen dat overeenstemt met de effectief gewerkte uren.

Voorbeeld

In een onderneming is de arbeidstijd verdeeld tussen 3 opeenvolgende ploegen (A, B en C) die elk 8 uur per dag presteren.

Ploeg B heeft de nachtshift gewerkt bij de overgang naar het zomertijd. Die werknemers werkten dus 7 uur en hebben een loon ontvangen voor 8 uur prestaties.

Bij de overgang naar het winteruur kunnen zich twee gevallen voordoen:

- **Ofwel verricht ploeg B ook de nachtshift:** de werknemers werken 9 uur, maar zullen slechts een loon ontvangen voor 8 uur prestaties (voor het 9de uur hebben zij reeds een vervroegd loon ontvangen bij de overgang naar het zomertijd);
- **Ofwel verricht ploeg A of C de nachtshift:** de werknemers werken 9 uur en zullen een loon ontvangen voor 9 uur prestaties.

Samenvattende tabel

Nachtploeg bij de twee "uurveranderingen"	Aantal bezoldigde uren bij de overgang naar het zomertijd (voor 7 uur effectieve arbeid)	Aantal bezoldigde uren bij de overgang naar het wintertijd (voor 9 uur effectieve arbeid)
Dezelfde ploeg	8	8
Verschillende ploegen	8	9

Bron: Collectieve arbeidsduurvermindering nr. 30 van 28 maart 1977 betreffende de problemen die inzake beloning van sommige werknemers rijzen bij de overschakeling naar het zomertijd evenals naar het wintertijd, verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 juli 1998, B.S. van 11 augustus 1998.



Oktober 2023- Enkele belangrijke data

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

11 oktober 2023 :

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