

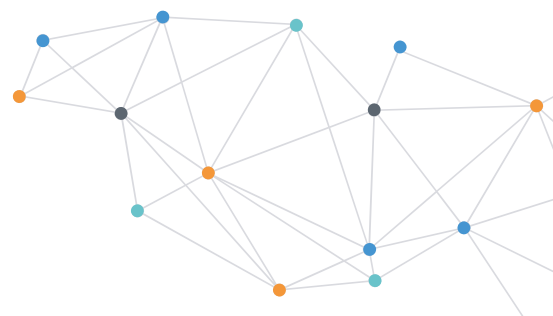


# LEGAL WATCH

11-2023

## Sociale actualiteit november 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](http://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

<b>De koopkrachtpremie: veel gestelde vragen</b> .....	<b>4</b>
1. Is de koopkrachtpremie verplicht? .....	4
2. Ik voldoe niet aan de voorwaarden die mijn sector oplegt. Kan ik nog steeds een koopkrachtpremie toekennen? .....	4
3. Mag ik meer toekennen dan wat mijn sector voorziet? .....	4
4. Onder welke vorm moet een koopkrachtpremie worden toegekend? Waaraan kan men dit besteden? .....	4
5. Ik ben zelfstandige bedrijfsleider. Kan ik aan mijzelf een koopkrachtpremie toekennen? .....	4
Neen. De koopkrachtpremie is voorbehouden aan werknemers. ....	4
6. Mijn onderneming bestaat nog maar sinds 2023. De wetgeving verwijst naar winst <i>in 2022</i> . Kan of moet ik een koopkrachtpremie toekennen? .....	4
7. Mijn onderneming bestaat nog maar sinds 2022. Kan of moet ik een koopkrachtpremie toekennen? ...	4
8. Kan ik een onderscheid maken tussen mijn werknemers wanneer ik een regeling uitwerk op ondernemingsniveau? .....	5
9. Kunnen VZW's gebruik maken van de koopkrachtpremie? .....	5
10. Krijgen ex-werknemers die uit dienst zijn gegaan dit jaar ook een koopkrachtpremie? .....	5
11. Tot wanneer kan ik de koopkrachtpremie toekennen? .....	5
<b>Werkbonus: nieuwe bedragen sinds 1 november 2023</b> .....	<b>6</b>
<b>SWT: aanpassingen van de bedragen in november 2023</b> .....	<b>7</b>
<b>Nieuwe minimumbedragen van de werkloosheidsuitkeringen op 1 november 2023</b> .....	<b>7</b>
<b>Nieuw maximumbedrag van de werkloosheidsuitkeringen op 1 november 2023</b> .....	<b>7</b>
<b>Referentieloon voor de berekening van de bedrijfstoeslag</b> .....	<b>7</b>
<b>Impact op de bestaande bedrijfstoelagen?</b> .....	<b>7</b>
<b>Drempels voor de inhouding van 6,5 % ten laste van de werkloze met bedrijfstoeslag</b> .....	<b>7</b>
<b>Sanctie wanneer een werknemer met SWT niet wordt vervangen</b> .....	<b>8</b>
<b>Geniet van de doelgroepvermindering: werf aan voor einde dit jaar!</b> .....	<b>8</b>
<b>Psychosociale risico's op het werk: vanaf 1.12.2023 is, in bepaalde bedrijven, een vertrouwenspersoon verplicht</b> .....	<b>9</b>
<b>Verplichte aanwijzing</b> .....	<b>9</b>
Welke bedrijven? .....	9
<b>Aanwijzingsprocedure</b> .....	<b>9</b>
<b>Statuut en onverenigbaarheden</b> .....	<b>9</b>
<b>Opdrachten en vaardigheden</b> .....	<b>10</b>
<b>Vermelding in het arbeidsreglement</b> .....	<b>10</b>
<b>Vergoedingen toegekend ter omzetting of vervanging van loon</b> .....	<b>11</b>
Principe .....	11
1. Aangifte aan de PB als roerende inkomsten .....	11
2. Mededeling aan de RSZ .....	11



<b>Welk bedrag moet ik aan de RSZ meedelen?</b> .....	<b>11</b>
<b>Hoe deel ik dit bedrag mee aan de RSZ?</b> .....	<b>12</b>
<b>Voor al je werknemers?</b> .....	<b>12</b>
3. Voldoen aan de algemene voorwaarden voor niet-bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid .	12
<b>Regularisatie van het verleden</b> .....	<b>12</b>
<b><i>December 2023- Enkele belangrijke data</i></b> .....	<b>14</b>

# De koopkrachtpremie: veel gestelde vragen

Het instrument van de koopkrachtpremie blijft tot de verbeelding spreken. Er zijn reeds meerdere sectoren en werkgevers die deze premie zullen toekennen. We bespreken hieronder enkele van de meest gestelde vragen bij deze koopkrachtpremie.

## 1. Is de koopkrachtpremie verplicht?

Als je tot een paritair comité behoort dat een koopkrachtpremie toekent per CAO en je onderneming voldoet aan de winstcriteria, ben je als werkgever verplicht om een koopkrachtpremie toe te kennen.

Op dit moment zijn er al een 43-tal sectoren die hebben aangekondigd een koopkrachtpremie toe te kennen, mits aan de winstcriteria is voldaan. Je kan dit nagaan in de [sectorale informatie](#).

## 2. Ik voldoe niet aan de voorwaarden die mijn sector oplegt. Kan ik nog steeds een koopkrachtpremie toekennen?

Ja, dit is mogelijk. Er zal dan gewerkt moeten worden met een ondernemings-cao of een individueel akkoord. Zie hiervoor onze vorige [infoflash](#) over de koopkrachtpremie.

## 3. Mag ik meer toekennen dan wat mijn sector voorziet?

Ja, dit is mogelijk. Ook hier moet dan gewerkt worden met een ondernemings-cao of een individueel akkoord. Dit komt dan bovenop de sectoraal voorziene premie. Het bedrag van de koopkrachtpremie blijft in elk geval beperkt tot 750 euro, voor beide premies samen.

## 4. Onder welke vorm moet een koopkrachtpremie worden toegekend? Waaraan kan men dit besteden?

De koopkrachtpremie moet worden toegekend in de vorm van papieren of elektronische consumptiecheques. Indien de sectorale CAO koopkrachtpremie hierover niets voorziet of de keuze laat, dan betreft dit standaard elektronische consumptiecheques, tenzij de werkgever via ondernemings-cao of individuele overeenkomst hiervan afwijkt en opteert voor papieren cheques. De bestedingsmogelijkheden zijn dezelfde als bij maaltijdcheques of ecocheques.

## 5. Ik ben zelfstandige bedrijfsleider. Kan ik aan mijzelf een koopkrachtpremie toekennen?

Neen. De koopkrachtpremie is voorbehouden aan werknemers.

## 6. Mijn onderneming bestaat nog maar sinds 2023. De wetgeving verwijst naar winst *in 2022*. Kan of moet ik een koopkrachtpremie toekennen?

Neen. Er kan niet worden voldaan aan de winstcriteria, dus kan er ook geen koopkrachtpremie worden toegekend per sectorale CAO. Voor de toekenning op ondernemingsvlak is vereist dat er 'goede resultaten' zijn 'tijdens de crisis'. Ook dit zal moeilijk aan te tonen zijn voor een pas opgestarte onderneming.

Wanneer de premie wordt toegekend via individuele overeenkomst, moet er weliswaar geen verantwoording worden gegeven maar moet je nog steeds voldoen aan de wettelijke voorwaarde dat er goede resultaten moeten behaald zijn tijdens de crisis (= 2022), wat niet mogelijk zal zijn.

## 7. Mijn onderneming bestaat nog maar sinds 2022. Kan of moet ik een koopkrachtpremie toekennen?

Deze situatie is minder eenduidig. Wanneer er een sectorale CAO is afgesloten, zal men de toepassingsvoorwaarden goed moeten onderzoeken. Soms wordt enkel naar de winst in 2022 gekeken (waarbij in principe de jaarrekening boekjaar 2022 zou volstaan), maar soms moet ook vergeleken worden met voorgaande jaren (bv. 2019, 2020,

2021). Dit is uiteraard niet mogelijk als de onderneming nog niet bestond in die jaren. Er moet sector per sector bekeken worden of de koopkrachtpremie moet toegekend worden of niet.

Het lijkt in elk geval wel mogelijk om op ondernemingsniveau in een koopkrachtpremie te voorzien (zie vorige vraag).

#### 8. Kan ik een onderscheid maken tussen mijn werknemers wanneer ik een regeling uitwerk op ondernemingsniveau?

Er wordt aangenomen dat de koopkrachtpremie **collectief** toegekend moet worden: aan alle werknemers, of aan een specifieke groep van werknemers vastgesteld op basis van objectieve criteria. Er mag geen willekeurig onderscheid worden gemaakt tussen de werknemers.

Naar analogie van hetgeen geldt bij maaltijdcheques en hetgeen werd aangenomen bij de coronapremie, hanteren we dezelfde principes voor de koopkrachtpremie:

- De koopkrachtpremie moet in principe worden toegekend aan alle werknemers of aan een welbepaalde 'objectieve' categorie van werknemers.
- De werkgever kan zelf het criterium bepalen op basis waarvan al dan niet een koopkrachtpremie wordt toegekend of op basis waarvan het bedrag van de koopkrachtpremie varieert, voor zover het criterium **objectief verantwoord** is en **geen ongeoorloofde** discriminatie inhoudt.
- Zo kan de werkgever een onderscheid maken naargelang het statuut van de werknemer (bv. jobstudenten). De werkgever mag de toekenning van de koopkrachtpremie ook onderwerpen aan bepaalde voorwaarden: het hebben van een bepaalde anciënniteit, in dienst zijn op een bepaald tijdstip...

#### 9. Kunnen VZW's gebruik maken van de koopkrachtpremie?

VZW's zijn in principe niet uitgesloten van de koopkrachtpremie. Het zal uiteraard niet mogelijk zijn om te voldoen aan de winstcriteria, gezien een VZW een belangeloos doel nastreeft en in principe geen winst ambieert. Een CAO op ondernemingsvlak behoort wel tot de mogelijkheden. Het is immers de VZW zelf die in dat geval moet verantwoorden dat er goede resultaten zijn behaald tijdens de crisis, vb. stijging aantal leden, stijging omzetcijfer, enz.

#### 10. Krijgen ex-werknemers die uit dienst zijn gegaan dit jaar ook een koopkrachtpremie?

Dit is mogelijk. Sommige sectoren vereisen evenwel dat de werknemer nog in dienst moet zijn op het moment van de uitbetaling of op een specifieke datum. Dit moet steeds concreet nagekeken worden in de CAO of in het individueel akkoord dat de toekenning regelt.

#### 11. Tot wanneer kan ik de koopkrachtpremie toekennen?

De beslissing tot toekenning van de koopkrachtpremie, moet zich situeren vóór 1 januari 2024 en moet zijn opgenomen in een collectieve of individuele overeenkomst afgesloten uiterlijk op 31 december 2023. De koopkrachtpremie mag ook enkel worden uitgereikt vanaf 1 juni 2023 tot en met 31 december 2023.

Opgelet: gezien er consumptiecheques moeten besteld worden bij de uitgiftemaatschappijen (Sodexo, Edenred, Monizze, ...), en deze datum concreet een zondag betreft, hou je in de praktijk best rekening met een realistische uiterste besteldatum die zich enkele dagen daarvóór situeert.

# Werkbonus: nieuwe bedragen sinds 1 november 2023

De 'werkbonus' is een vermindering van persoonlijke bijdragen voor de sociale zekerheid ten laste van de werknemer.

Die vermindering is van toepassing op werknemers met lage lonen en biedt hen de mogelijkheid een hoger nettoloon te genieten.

Sinds 1 juli 2023 moet rekening worden gehouden met een nieuwe tussenschijf m.b.t. het loon.

Sinds 1 november 2023 wordt het bedrag van de werkbonus berekend op basis van de volgende formule:

Brutoreferentiemaandloon tegen 100%	Bedrag van de vermindering (voor een voltijdse werknemer met volledige arbeidsprestaties)	
	Arbeider	Bediende
≤ 2.054,01 €	288,81 €	267,42 €
> 2.054,01 € en ≤ 2.623,00 €	288,81 € - [0,2786 x (loon arbeider tegen 100%) - 2.054,01 €]	267,42 € - [0,2579 x (loon bediende tegen 100%) - 2.054,01 €]
> 2.623,00 € en ≤ 3.144,45 €	272,44 € - [0,2498 x (loon arbeider tegen 100%) - 2.054,01 €]	252,26 € - [0,2313 x (loon bediende tegen 100%) - 2.054,01 €]
>3.144,45 €	0 €	0 €

Bron: [www.rva.be](http://www.rva.be)

## SWT: aanpassingen van de bedragen in november 2023

De spilindex werd in oktober 2023 overschreden. Als gevolg daarvan worden bepaalde sociale uitkeringen in november 2023 met 2% geïndexeerd. Dit heeft gevolgen voor de bedrijfstoelagen die in het kader van de SWT's worden betaald.

### Nieuwe minimumbedragen van de werkloosheidsuitkeringen op 1 november 2023

Vanaf 1 november 2023 worden de minimumbedragen van de werkloosheidsuitkeringen (SWT) als volgt verhoogd:

	Dagelijks bedrag (6 dagen/week)	Maandelijks bedrag
Gezinshoofd	€ 63,41	€ 1.648,66
Alleenstaande	€ 51,39	€ 1.336,14
Samenwonende	€ 45,67	€ 1.187,42

### Nieuw maximumbedrag van de werkloosheidsuitkeringen op 1 november 2023

Vanaf 1 november 2023 bedraagt de maximale werkloosheidsuitkering (SWT) € 63,82 (ofwel € 1.659,32 per maand).

### Referentieloon voor de berekening van de bedrijfstoelag

Het plafond van het referentieloon wordt op 1 november 2023 verhoogd als gevolg van de spilindex. Het plafond bedraagt nu € 4.948,01.

### Impact op de bestaande bedrijfstoelagen?

De bedrijfstoelagen die vóór 1 november 2023 werden toegekend, worden op 1 november 2023 met 2% geïndexeerd. In sommige sectoren, zoals de sector van de stoffering (PC 126) of het huiden- en lederbedrijf (PC 128), vindt die indexering evenwel plaats op hetzelfde ogenblik als de indexering van de sectorale loonschalen.

### Drempels voor de inhouding van 6,5 % ten laste van de werkloze met bedrijfstoelag

Het SWT is niet onderworpen aan de gebruikelijke sociale bijdragen. Er gebeurt een sociale inhouding van 6,5% op die bestemd is voor de RSZ en berekend wordt op het totaalbedrag van de werkloosheidsuitkering en de (wettelijke en buitenwettelijke) bedrijfstoelag.

De toepassing van die inhouding mag echter niet tot gevolg hebben dat het totaalbedrag van het SWT onder bepaalde drempels zakt.

Vanaf 1 november 2023 zijn de drempels voor de toepassing van deze inhoudingen in geval van conventioneel SWT (cao nr. 17) of halftijds brugpensioen (cao nr. 55) als volgt bepaald:

Datum van toepassing	Werkloze met bedrijfstoelag	zonder persoon ten laste (€/maand) (1)	Werkloze met bedrijfstoelag	met persoon ten laste (€/maand) (1)
.	cao nr. 17	cao nr. 55	cao nr. 17	cao nr. 55
01.11.2023	€ 1.778,73	€ 889,36	€ 2.142,51	€ 1.071,26





Noot: De inhouding van 6,5 % zal beperkt of niet doorgevoerd worden wanneer de toepassing van deze (volledige) inhouding tot gevolg heeft dat het bedrag van de werkloosheidsuitkering en de bedrijfstoelag onder het minimumbedrag zakt dat hierboven werd weergegeven volgens de gezinslasten.

### Sanctie wanneer een werknemer met SWT niet wordt vervangen

Op 1 november 2023 wordt ook het bedrag aangepast van de boete die wordt opgelegd wanneer een werknemer met SWT niet wordt vervangen. De boete bedraagt nu € 18,91.

*Bron: RVA Tech.*

## Geniet van de doelgroepvermindering: werf aan voor einde dit jaar!

Werkgevers die voor einde 2023 nog personeel aanwerven kunnen mogelijks nog genieten van de doelgroepvermindering voor eerste aanwerving(en). Vanaf 1 januari 2024 zal deze vermindering immers ingrijpend veranderen.

In een vorige [infolash](#) gaven we reeds aan wat er wijzigt aan deze doelgroepvermindering. Deze wetgeving werd ondertussen gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. We wachten nog op het uitvoeringsbesluit dat de overgangsmaatregelen voor de vermindering van de 4e, 5e, en 6e werknemers vastlegt.

Als u dus van plan bent bijkomende werknemers aan te werven raden we u aan dit te doen vóór het einde van dit jaar.

*Bron: Wet van 16 oktober 2023 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken (1), B.S. 31.10.2023*



# Psychosociale risico's op het werk: vanaf 1.12.2023 is, in bepaalde bedrijven, een vertrouwenspersoon verplicht

Vanaf 1 december 2023 zijn bepaalde bedrijven verplicht om een vertrouwenspersoon aan te wijzen die bevoegd is in het raam van de preventie van psychosociale risico's op het werk.

Concreet?

## Verplichte aanwijzing

Welke bedrijven?

Je moet één of meer vertrouwenspersonen aanwijzen:

- als je minstens 50 werknemers in dienst hebt;
- of, als je minder dan 50 werknemers in dienst hebt, op verzoek van de syndicale delegatie of, als er geen is, van de werknemers.

Ter herinnering: vóór 1 december 2023 moest een vertrouwenspersoon alleen worden aangewezen op verzoek van de werknemers(vertegenwoordigers).

## Aanwijzingsprocedure

Je wijst de vertrouwensperso(o)n(en) aan na het akkoord te hebben gekregen van alle werknemersvertegenwoordigers binnen het CPBW of, als er geen is, van de syndicale delegatie of, als er geen is, van de werknemers.

Als er geen voorafgaand akkoord wordt bereikt, moet je, alvorens een beslissing te nemen, het advies vragen van de directie toezicht op het welzijn op het werk (mits de nadere regels van de codex over het welzijn op het werk worden nageleefd).

Als je dat advies niet volgt leg je het CPBW of, als er geen is, de syndicale delegatie of, als er geen is, de werknemers uit waarom je die beslissing hebt genomen.

## Statuut en onverenigbaarheden

De vertrouwensperso(o)n(en) moet(en) niet noodzakelijk deel uitmaken van je personeel, **behalve**:

- als je minstens 50 werknemers in dienst hebt;
- of als je minstens 20 werknemers in dienst hebt en een beroep doet op een preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst voor preventie en bescherming op het Werk.

De vertrouwenspersoon geniet een bijzondere bescherming in geval van verwijdering uit zijn functie.

De vertrouwenspersoon mag bovendien:

- niet terzelfder tijd de functie van preventieadviseur bevoegd voor arbeidsgeneeskunde uitoefenen;
- (wanneer hij deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent) geen lid zijn van de syndicale delegatie of de werkgeversdelegatie, noch (kandidaat-) personeelsafgevaardigde binnen de ondernemingsraad of het CPBW zijn ;
- (wanneer hij deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent) geen lid zijn van het leidinggevend personeel;
- geen nadeel ondervinden van zijn activiteiten als vertrouwenspersoon.

## Opgaven en vaardigheden

De vertrouwenspersoon legt zich toe op bepaalde opdrachten en taken die betrekking hebben op de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

In die context kan een werknemer zich tot de vertrouwenspersoon wenden als hij meent psychische schade te lijden (die gepaard kan gaan met lichamelijke schade) die voortvloeit uit psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De vertrouwenspersoon moet dus over de nodige **vaardigheden**, knowhow en kennis beschikken om zijn opdrachten te kunnen vervullen. Als werkgever moet je de nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de vertrouwenspersoon daarvoor beschikt binnen een termijn van 2 jaar na zijn aanwijzing.

## Vermelding in het arbeidsreglement

De contactgegevens van de vertrouwensperso(o)n(en) moeten in je arbeidsreglement staan.

Om die gegevens in het arbeidsreglement op te nemen is het niet nodig de procedure van overleg in de ondernemingsraad of, als er geen is, met de werknemers te volgen.

Wel moet je:

- een afschrift van de wijziging van het arbeidsreglement aan iedere werknemer overhandigen (met ontvangstbewijs);
- en die wijziging meedelen aan de bevoegde directie van het toezicht op de sociale wetten binnen een termijn van 8 dagen na de inwerkingtreding ervan.

Bron: wet van 5 november 2023 houdende diverse arbeidsbepalingen, BS, 23.11.2023

# Auteursrechten: de RSZ geeft toelichting

De RSZ heeft onlangs nieuwe *instructies voor de werkgevers* gepubliceerd over de nieuwe sociale behandeling van vergoedingen voor de overdracht van auteursrechten en naburige rechten. De RSZ geeft meer uitleg en verduidelijking bij twee specifieke situaties.

Raadpleeg [onze infoflash van 4 mei 2023](#) voor meer informatie over de nieuwe sociale wetgeving betreffende vergoedingen voor de overdracht van auteursrechten en naburige rechten die op 1 januari 2023 in werking is getreden.

## Vergoedingen toegekend ter omzetting of vervanging van loon

### Principe

Vergoedingen voor de overdracht van auteursrechten en naburige rechten die worden toegekend ter vervanging of omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of een aanvulling hierbij, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid, kunnen vanaf 1 januari 2023 geen vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen genieten.

### Uitzondering

De wetgeving voorziet echter in een uitzondering op dit verbod op omzetting van loon (zie [onze infoflash van 4 mei 2023](#)). De RSZ licht nu toe hoe dit moet worden geïnterpreteerd en welke procedure moet worden gevolgd om aan de wettelijke bepalingen te voldoen.

Vergoedingen voor de overdracht van auteursrechten en naburige rechten die vóór 1 januari 2023 zijn toegekend ter omzetting of vervanging van loon en die aan de RSZ werden aangegeven als loon (looncode 01), kunnen vanaf 1 januari 2023 worden vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen (looncode 47) als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

### 1. Aangifte aan de PB als roerende inkomsten

Deze vergoedingen werden aangegeven als roerende inkomsten aan de personenbelasting voor het belastbare tijdperk 2022 (of 2021, 2020, 2019 of 2018 in geval van regularisatie).

### 2. Mededeling aan de RSZ

Vóór 31 december 2023 moet je de RSZ op de hoogte brengen van het bedrag dat overeenstemt met de vergoedingen voor de overdracht van auteursrechten en naburige rechten (= om te zetten maximumbedrag).

## Welk bedrag moet ik aan de RSZ meedelen?

Het mee te delen bedrag is het bedrag voor 2022. Als er geen is, is dit het bedrag van 2021, 2020, 2019 of 2018.

Als het bedrag berekend op basis van 2022 (of het laatste jaar waarin er auteursrechten werden toegekend) lager is dan het gemiddelde van de vergoeding voor auteursrechten en naburige rechten van de laatste 5 jaar (2018-2022), aanvaardt de RSZ dat je dit gemiddelde aangeeft als maximaal om te zetten bedrag, dit om te vermijden dat een te sterk afwijkend bedrag van het laatste jaar de situatie te fel beïnvloedt.

## Hoe deel ik dit bedrag mee aan de RSZ?

De RSZ heeft een specifieke applicatie gemaakt waarmee je dit bedrag kunt meedelen. Je vindt deze applicatie [hier](#).

Wens je nog meer informatie neem dan zeker ook contact op met je Payroll consultant.

## Voor al je werknemers?

Je hoeft dit bedrag niet mee te delen als je vanaf 1 januari 2023 geen vergoedingen meer toekent voor auteursrechten en naburige rechten. Het doel van deze mededeling is om, in het geval van een controle, het schijnbare verschil in loon te rechtvaardigen dat te wijten is aan het feit dat de vergoedingen voor auteursrechten en naburige rechten die vóór 1 januari 2023 bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid waren voldoet aan de voorwaarden om vanaf 1 januari 2023 niet langer bijdrageplichtig te zijn.

Daarnaast is deze mededeling enkel nodig voor werknemers die tijdens de periode 2018 tot 2022 een vergoeding voor auteursrechten ontvingen in het kader van loonafspraken die toen gemaakt werden en die nog steeds onveranderd doorlopen.

## 3. Voldoen aan de algemene voorwaarden voor niet-bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid

De vergoedingen voldoen aan de algemene voorwaarden voor niet-bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid (zie [onze infoflash van 4 mei 2023](#)):

1. Tijdens de vier kwartalen van het kalenderjaar mag het bedrag van de toegekende vergoedingen voor de overdracht of het in licentie geven van auteursrechten en naburige rechten, ten hoogste 30% bedragen van de som van:
  - o het totale bedrag van het loon van deze werknemer bijdrageplichtig voor de RSZ
  - o EN het totaalbedrag van de toegekende vergoedingen voor de overdracht of het in licentie geven van auteursrechten en naburige rechten.
2. Zowel het loon als de vergoedingen voor auteursrechten en naburige rechten worden marktconform vastgesteld. De werkgever houdt de bewijsstukken van de verschillende beoordelingselementen ter beschikking van de RSZ.
3. Het bedrag van de vergoedingen voor auteursrechten en naburige rechten wordt vermeld in de Dmfa-aangifte van het kwartaal waarin de vergoedingen worden toegekend (looncode 47).

## Regularisatie van het verleden

Als je tussen 2018 en 2022 een vergoeding voor auteursrechten en naburige rechten hebt toegekend zonder deze aan te geven bij de RSZ, en deze hebt aangegeven als roerende inkomsten voor de personenbelasting, stelt de wetgeving je in staat om je situatie te regulariseren zonder dat je RSZ-bijdragen, opslagen of verwijlinteressen op deze vergoedingen moet betalen. Het gaat dus om een kwijtschelding (zie [onze infoflash van 4 mei 2023](#)).

In haar recente *Instructies voor de werkgevers* benadrukt de RSZ dat deze kwijtschelding alleen geldt als je deze regularisatie vóór 31 december 2023 doorvoert. Dit wordt gedaan via een correctie van je betreffende DMfa-aangiften. Deze regularisatie is mogelijk voor al je werknemers, zelfs voor degenen die vanaf 2023 niet meer in dienst zijn van je onderneming, degenen die vanaf 1 januari 2023 geen vergoedingen meer ontvangen voor auteursrechten en naburige rechten of als je onderneming niet meer bestaat of geen personeel meer in dienst heeft.



De wetgeving geeft je de mogelijkheid tot regularisatie. Dit is niet verplicht. Maar de RSZ verduidelijkt dat je RSZ-bijdragen zal moeten betalen vanaf 1 januari 2024, in geval van een controle door de RSZ-inspectie van deze ten onrechte niet bij de RSZ aangegeven vergoedingen tussen 2018 en 2022 die niet geregulariseerd zijn voor 31 december 2023 en die op fiscaal vlak aangegeven zijn als roerende inkomsten. De kwijtschelding zal niet langer van toepassing zijn.

*Bron: Tussentijdse instructies RSZ 2.10.2023 [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be)*



## December 2023- Enkele belangrijke data

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

### **14 december 2023 :**

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

### **25 december 2023:**

25 december, Kerstmis, is een **wettelijke feestdag**. De feestdagen zijn aan een specifieke reglementering onderworpen..

### **31 december 2023:**

U dient te betalen aan die werknemers die in de onmogelijkheid verkeerden al hun wettelijke vakantiedagen op te nemen.

U dient ook het **vertrekvakantiegeld** te betalen aan de bedienden van wie de arbeidsduur in de loop van het jaar verminderd is.