

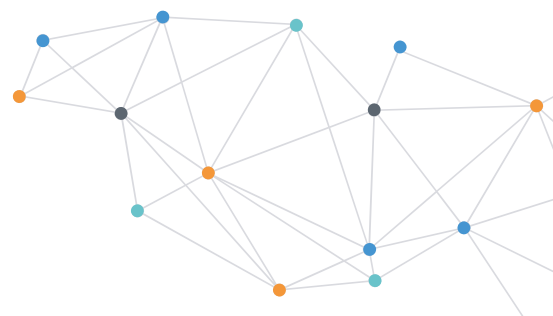


LEGAL WATCH

12-2023

Sociale actualiteit december 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>RSZ: Structurele vermindering vanaf 1 januari 2024</i>	4
<i>Betaald educatief verlof: loongrens 2023-2024</i>	4
<i>Mobiliteitsbudget: enkele verbeteringen vanaf 2024</i>	5
<i>Mobiliteitsbudget - een herinnering</i>	5
<i>Uitgebreid toepassingsgebied</i>	5
<i>Duurzame vervoermiddelen - EER</i>	5
<i>Minimum- en maximumdrempels van het mobiliteitsbudget</i>	5
<i>Beheerskosten verplaatst naar pijler 2</i>	5
<i>Volgende stappen</i>	6
<i>RSZ: verminderde bijdragen voor je oudere werknemers</i>	6
<i>Samenvattende tabel</i>	6
<i>RSZ: nieuwe voorwaarde voor arbeidsduurvermindering</i>	7
<i>Nieuwe voorwaarde voor deeltijdse werknemers</i>	7
<i>Bijdrage</i>	8
<i>Vermindering van het bijdragepercentage met 40%</i>	8
<i>Stijging van het bijdragepercentage met 25%</i>	9
<i>Andere wijzigingen</i>	9
<i>Enkele nieuwe fiscale bedragen vanaf 1 januari 2024</i>	9
<i>Hogere kilometervergoeding vanaf 1 januari 2024</i>	10
<i>Driemaandelijke indexering</i>	10
<i>Jaarlijkse indexering</i>	10
<i>Verplichting om een kilometervergoeding toe te kennen</i>	10
<i>Begrenzings beslagen en overdrachten in 2024</i>	11
<i>Bedrijfsvoertuigen – RSZ: de CO2-bijdrage op 1 januari 2024</i>	12
<i>Herinnering</i>	12
<i>CO2-uitstoot te gebruiken vanaf 1 januari 2021</i>	12
<i>Fors hogere CO2-bijdrage vanaf 1 juli 2023</i>	12
<i>Vanaf 1 juli 2023 gekochte, gehuurde of geleasde bedrijfswagens</i>	13
<i>Vóór 1 juli 2023 gekochte, gehuurde of geleasde bedrijfswagens</i>	13
<i>Loonbonus cao nr. 90: grensbedragen 2024</i>	13



Achtergrond	13
Sociaal grensbedrag 2024	13
Fiscaal grensbedrag 2024	13
<i>Januari 2024- Enkele belangrijke data</i>	14

RSZ: Structurele vermindering vanaf 1 januari 2024

De werkgevers van de openbare sector en de privésector genieten een structurele vermindering van hun patronale socialezekerheidsbijdragen voor werknemers die onderworpen zijn aan het geheel van socialezekerheidssectoren, voor zover zij aan bepaalde voorwaarden voldoen.

Vanaf 1 januari 2024 worden de bedragen van deze driemaandelijke vermindering gewijzigd.

De bedragen zijn de volgende:

structurele vermindering van de sociale lasten	brutobedragen in € per kwartaal
(arbeider & bediende)	
categorie 1	$0 + 0,1400 \times (10.797,67 - S) + 0,4000 \times (6.502,69 - S)$
categorie 2	$79,00 + 0,2557 \times (9.070,75 - S) + 0,4000 \times (6.678,47 - S) + 0,0600 \times (W - 15.834,76)$
categorie 3 - valide werknemers	$0,1400 \times (11.699,95 - S) + 0,4000 \times (6.502,69 - S)$
Categorie 3 - Mindervalide werknemers	$495,00 + 0,1785 \times (11.108,38 - S) + 0,4000 \times (6.502,69 - S)$

Bron: RSZ

Betaald educatief verlof: loongrens 2023-2024

Voor de afwezigheden in het kader van educatief verlof heeft de werknemer recht op de betaling van zijn normale loon op de gewone tijdstippen. Dit loon is evenwel begrensd tot een bepaald bedrag (behoudens akkoord van de werkgever om dit bedrag niet toe te passen).

Tot nu toe werd dit bedrag elk jaar vastgesteld bij Koninklijk Besluit.

Vanaf het schooljaar 2023-2024 wordt dit bedrag elk jaar op 1 september automatisch geïndexeerd, zonder dat er telkens een nieuwe wettekst nodig is. Het bedrag waarop het normale loon in het vorige schooljaar is begrensd, moet evenveel keer met 2% verhoogd worden als de afgevlakte gezondheidsindex de spilindex overschreden heeft in de periode van 1 september tot en met 31 augustus van het vorige schooljaar.

Voor het schooljaar 2023-2024 (van 1 september 2023 tot en met 31 augustus 2024) is dit begrensd bedrag vastgesteld op € 3.500.

Bron: wet van 5 november 2023 houdende diverse arbeidsbepalingen, artikel 12, BS 23.11.2023

Mobiliteitsbudget: enkele verbeteringen vanaf 2024

Vanaf 1 januari 2024 zouden een aantal wetwijzigingen een beperkte impact moeten hebben op het mobiliteitsbudget. Die wijzigingen, die voortvloeien uit het wetsontwerp houdende diverse fiscale bepalingen, brengen kleine verbeteringen aan in het mobiliteitsbudget.

Ook de nieuwe formules voor de berekening van het mobiliteitsbudget worden op die datum van kracht.

Mobiliteitsbudget - een herinnering

Het mobiliteitsbudget, dat al bekend is bij werknemers met een bedrijfswagen, is een budget waarmee de totale kosten van de wagen kunnen worden overgeheveld naar andere vormen van vervoer. Het is onderverdeeld in drie pijlers en biedt begunstigen de mogelijkheid om te kiezen voor een milieuvriendelijke wagen, een duurzaam vervoermiddel en om het saldo contant te ontvangen, onderworpen aan een bijdrage van 38,07%.

Uitgebreid toepassingsgebied

Het toepassingsgebied van het mobiliteitsbudget is uitgebreid tot lokale mandatarissen, d.w.z. burgemeesters, schepenen en gedeputeerden van de provincie. Die spelers, die vroeger uitgesloten waren, zullen nu van de voordelen van het mobiliteitsbudget kunnen genieten.

Duurzame vervoermiddelen - EER

Het territoriale toepassingsgebied van pijler 2, die het gebruik van verschillende duurzame vervoersmiddelen toestaat, wordt toegelicht. Voortaan kan de hele pijler 2 worden gebruikt in de Europese Economische Ruimte (EER). Het is in de EER dus niet alleen mogelijk om gebruik te maken van het openbaar vervoer, maar ook van taxi's, huurwagens, enz.

Minimum- en maximumdrempels van het mobiliteitsbudget

Het initiële bedrag van het budget wordt bepaald door de totale brutojaarkosten van de bedrijfswagen waarvan de werknemer afstand doet (of waar die recht op had), met mogelijke aanpassingen in geval van verandering van functie of promotie. Vanaf 1 januari 2024 moeten de nieuwe berekeningsformules worden gebruikt om het bedrag van het budget te bepalen.

Het op die manier berekende budget moet vallen binnen een marge tussen 3.000 en 16.000 euro en mag niet meer zijn dan 1/5 van de bezoldiging van de werknemer. De drempels van 3.000 en 16.000 euro worden vanaf 1 januari 2024 jaarlijks geïndexeerd tot respectievelijk 3.055 euro en 16.293 euro in 2024 op basis van de afgevlakte gezondheidsindex.

Beheerskosten verplaatst naar pijler 2

De beheerskosten van het volledige mobiliteitsbudget maakten deel uit van pijler 1. Vanaf 1 januari 2024 zullen die kosten deel uitmaken van pijler 2. Als direct gevolg daarvan zullen ze nu volledig zijn vrijgesteld.

Volgende stappen

Die verschillende wijzigingen zouden het mobiliteitsbudget opnieuw verbeteren en het aantrekkelijker maken. Wilt u het mobiliteitsbudget invoeren in uw bedrijf? Neem contact op met een Legal Partner!

Bron: Wetsontwerp houdende diverse fiscale bepalingen (55-3607).

RSZ: verminderde bijdragen voor je oudere werknemers

Als je oudere werknemers tewerkstelt, heb je recht op een vermindering van werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid.

Zowel jij als je werknemer moeten aan bepaalde voorwaarden voldoen.

Naast een leeftijdsvoorwaarde (55, 57 of 61 jaar, afhankelijk van het bevoegde gewest) mag het referentiekwartaalloon niet hoger zijn dan een bepaald bedrag.

Dit bedrag wordt op 1 januari 2024 geïndexeerd als je deze werknemer tewerkstelt in het Waalse Gewest (uitgezonderd de Duitstalige Gemeenschap) of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Op 1 januari 2024 zal dit referentiekwartaalloon het volgende bedragen:

- € 12.799,43 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (voorheen € 12.548,46)
- € 16.995,81 in het Waalse Gewest (uitgezonderd de Duitstalige Gemeenschap) (voorheen € 16.662,56)

De bedragen blijven ongewijzigd als je deze werknemer tewerkstelt in het Vlaamse Gewest of de Duitstalige Gemeenschap.

Ter herinnering: de leeftijd om in aanmerking te komen voor deze maatregel in het Vlaamse Gewest wordt op 1 januari 2024 verhoogd van 60 naar 61 jaar (zie onze infoflash van 02.03.2023). Bovendien heeft de Vlaamse Regering al aangegeven deze RSZ-vermindering te willen afschaffen vanaf 1 juli 2024. We delen je dit mee onder voorbehoud, want deze beslissing werd nog niet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. We houden je uiteraard op de hoogte.

Samenvattende tabel

Gewest waar de werknemer tewerkgesteld is	Vereiste minimumleeftijd op het einde van het kwartaal	Referentieloon voor het lopende kwartaal vanaf 1 januari 2024
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	57 jaar	€ 12.799,43
Waals Gewest (uitgezonderd de Duitstalige Gemeenschap)	55 jaar	€ 16.995,81
Vlaamse Gewest	61 jaar	€ 13.945 /€ 18.545
Duitstalige Gemeenschap	55 jaar	€ 13.942,47

Bron: RSZ

RSZ: nieuwe voorwaarde voor arbeidsduurvermindering

Werkgevers die vrijwillig een collectieve arbeidsduurvermindering invoeren kunnen een vermindering van werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid genieten als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Er zou een nieuwe voorwaarde worden toegevoegd voor deeltijdse werknemers.

Die wijziging staat in een ontwerp van programmawet (de wet is nog niet in het Belgisch Staatsblad verschenen).

Nieuwe voorwaarde voor deeltijdse werknemers

Als je de arbeidstijd collectief en vrijwillig verlaagt tot minder dan gemiddeld 38 uur per week kom je in aanmerking voor een vermindering van de RSZ-bijdragen die je verschuldigd bent voor werknemers waarop de arbeidsduurvermindering van toepassing is.

De volgende werknemers openen het recht op die RSZ-vermindering:

- de betrokken voltijdse werknemers ;
- de betrokken deeltijdse werknemers die hun arbeidsstelsel behouden - hun werkrooster blijft m.a.w. ongewijzigd - maar voor wie de arbeidsduurvermindering een impact heeft op hun loon.

Voorbeeld: je brengt de arbeidsduur van 38 uur per week terug tot 36 uur per week.

Een halftijdse werknemer (19 uur per week) die ondanks de arbeidsduurvermindering zijn arbeidsstelsel van 19 uur per week behoudt opent het recht op de RSZ-vermindering. Dat is niet het geval voor een halftijdse werknemer (19 uur per week) die als gevolg van de arbeidsduurvermindering onderworpen is aan een stelsel van 18 uur per week.

Voor deeltijdse werknemers zou een nieuwe voorwaarde worden toegevoegd: hun normale gemiddelde wekelijkse arbeidstijd mag niet minder dan 28 uur bedragen.

Die nieuwe voorwaarde zou gelden voor arbeidsduurverminderingen ingevoerd vanaf 1 november 2023.

Bron: Ontwerp van programmawet Doc 55/3697, artikelen 90 en 91

RSZ: wijzigingen m.b.t. de activeringsbijdrage

Sinds 1 januari 2018 ben je een activeringsbijdrage verschuldigd (bovenop de gewone sociale bijdragen) als je toestaat dat je werknemers gedurende een volledig kwartaal inactief zijn met behoud van hun loon of een deel ervan.

Vanaf 1 januari 2024 zouden hogere bijdragepercentages worden toegepast. De stijging van de percentages zou ook gepaard met andere wijzigingen m.b.t. de activeringsbijdrage.

Die wijzigingen zijn nog niet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Wij delen ze mee onder voorbehoud van eventuele aanpassingen.

Deze bijzondere bijdrage werd ingevoerd om de praktijk van een volledige vrijstelling van prestaties als alternatief voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT), dat aan strikte voorwaarden en leeftijdsgrenzen moet voldoen, te beperken.

Ter herinnering: De bijzondere bijdrage geldt voor werkgevers die onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de autonome overheidsbedrijven.

De bijdrage is verschuldigd als de werknemer bij dezelfde werkgever gedurende het volledige kwartaal geen enkele prestatie levert, uitgezonderd wanneer het gebrek aan prestaties het gevolg is van:

- ofwel een volledige wettelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- ofwel een vrijstelling van prestaties tijdens de opzeggingsperiode bedoeld in artikel 37 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

Bijdrage

De bijdrage is gelijk aan een percentage van het loon dat doorbetaald wordt gedurende de gehele periode van inactiviteit maar met een driemaandelijks minimumbedrag.

Het percentage hangt af van de leeftijd aan het begin van de inactiviteit en blijft ongewijzigd gedurende de hele periode van de inactiviteit.

Op 1 januari 2024 zou een aanzienlijke stijging van de percentages worden doorgevoerd.

Leeftijd aan het begin van de inactiviteitsperiode	Percentage van het kwartaalloon		Minimale kwartaalbijdrage
	Tot en met 31.12.2023	Vanaf 01.01.2024	
< 55 jaar	20%	50%	300,00 €
≥ 55 en < 58 jaar	20%	50%	300,00 €
≥ 58 en < 60 jaar	20%	50%	300,00 €
≥ 60 en < 62 jaar	15%	45%	225,60 €
≥ 62 jaar	10%	40%	225,60 €

Vermindering van het bijdragepercentage met 40%

Als, gedurende de vrijstelling van prestaties, de werknemer tijdens de eerste vier kwartalen verplicht was om 60 uren outplacementbegeleiding ter waarde van 1/12 van het jaarloon van het kalenderjaar dat de vrijstelling van prestaties voorafgaat, met een minimale waarde van 1 800 EUR en een maximale waarde van 5 500 EUR, te volgen, waarbij die begeleiding beantwoordt aan de kwaliteitscriteria van artikel 11/4 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers (= outplacementcriteria), worden de percentages voor de periode van de vier betrokken kwartalen met 40% verlaagd.

Concreet zullen dus de volgende bijdragepercentages van toepassing zijn vanaf 1 januari 2024:

Leeftijd aan het begin van de vrijstelling van prestaties	Percentage van het loon
< 55 jaar	30 %
≥ 55 en < 58 jaar	30 %
≥ 58 en < 60 jaar	30 %
≥ 60 en < 62	27 %
≥ 62 jaar	24 %

De bijdrage is niet verschuldigd als de werknemer tijdens de eerste vier kwartalen van de vrijstelling van prestaties de outplacementbegeleiding daadwerkelijk heeft gevolgd of een verplichte door de werkgever georganiseerde

opleiding heeft gevolgd waarvan de prijs minstens 20 % van het brutojaarloon vóór de vrijstelling van prestaties bedraagt.

Stijging van het bijdragepercentage met 25%

Als je deze bijdrage verschuldigd bent voor minstens 10% van je werknemers stijgen de percentages met 25%.

Leeftijd aan het begin van de vrijstelling van prestaties	Percentage van het loon – percentage + 25%	Percentage van het loon – percentage - 40% en dan vermeerderd
< 55 jaar	62,50%	37,50%
≥ 55 en < 58 jaar	62,50%	37,50%
≥ 58 en < 60 jaar	62,50%	37,50%
≥ 60 en < 62	56,25%	33,75%
≥ 62 jaar	50%	30%

Andere wijzigingen

► Momenteel is de bijdrage verschuldigd voor werknemers die tijdens een volledig kwartaal geen enkele prestatie bij de werkgever leveren.

Vanaf 1 januari 2024 zou de bijdrage verschuldigd zijn voor werknemers die in het betrokken kwartaal een tewerkstelling hebben van minder dan 1/3 van een voltijdse tewerkstelling.

► Momenteel is de bijdrage niet verschuldigd voor de kwartalen tijdens welke de werknemer een nieuwe tewerkstelling van minstens 1/3 aanvat bij een andere werkgever of als zelfstandige. Die bepaling zou worden geschrapt. Vanaf 1 januari 2024 zou de bijdrage in die gevallen dus verschuldigd blijven.

Bron: ontwerp van programmawet Doc 55 3697/001, artikelen 92 en volgende

Enkele nieuwe fiscale bedragen vanaf 1 januari 2024

Op 1 januari 2024 worden een aantal fiscale bedragen aangepast als gevolg van indexeringsmechanismen.

Klik [hier](#) om ze te raadplegen.

Hogere kilometervergoeding vanaf 1 januari 2024

Als werkgever kan je een forfaitaire kilometervergoeding toekennen aan je werknemers die voor beroepsverplaatsingen gebruik maken van hun eigen auto, motorfiets of bromfiets. Vanaf 1 januari 2024 is een nieuw bedrag van toepassing.

Driemaandelijke indexering

Om sneller te kunnen reageren op schommelingen in de brandstofprijzen wordt het bedrag van de kilometervergoeding sedert 1 oktober 2022 per kwartaal geïndexeerd. Het nieuwe bedrag, geldig vanaf 1 januari 2024, bedraagt € 0,4269/km (onder voorbehoud van bevestiging).

Als de kilometervergoeding die je toekent niet meer dan € 0,4269/km bedraagt, wordt zij beschouwd als een niet-belastbare terugbetaling van eigen kosten van de werkgever, vrij van socialezekerheidsbijdragen.

Samengevat zijn volgende bedragen van toepassing voor 2023 en het eerste kwartaal van 2024:

1 januari 2023 - 31 maart 2023	€ 0,4259/km
1 april 2023 - 30 juni 2023	€ 0,4246/km
1 juli 2023 - 30 september 2023	€ 0,4237/km
1 oktober 2023 – 31 december 2023	€ 0,4259/km
1 januari 2024 – 31 maart 2024	€ 0,4269/km

Jaarlijkse indexering

Naast de driemaandelijke geïndexeerde kilometervergoeding bestaat er ook een jaarlijks geïndexeerde kilometervergoeding. Voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024 bedraagt deze vergoeding € 0,4280/km.

Als de kilometervergoeding die je toekent niet meer dan € 0,4280/km bedraagt, wordt zij beschouwd als een niet-belastbare terugbetaling van eigen kosten van de werkgever, vrij van socialezekerheidsbijdragen.

Als werkgever kan je kiezen voor de toepassing van het forfaitair systeem op jaarbasis. Je moet dit dan toepassen gedurende de volledige periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024. Tijdens die periode kan je niet omschakelen naar het forfaitaire kwartaalsysteem. Dit kan je pas ten vroegste doen vanaf 1 juli 2024.

Verplichting om een kilometervergoeding toe te kennen

Als werkgever moet je je werknemers de middelen geven die ze nodig hebben om hun werk uit te voeren. Wanneer je werknemers hun privévoertuig gebruiken voor beroepsverplaatsingen, dan moet je deze kosten dus op jou nemen.

Veel sectoren vereisen de betaling van een forfaitaire kilometervergoeding. In dat geval moet je het bedrag betalen dat door je paritaire comité is vastgesteld. Dit is vaak (maar niet altijd) de driemaandelijke geïndexeerde of de jaarlijks geïndexeerde kilometervergoeding.

Sommige sectoren verwijzen voor de betaling van de kilometervergoeding naar een recent koninklijk besluit (van 2017). In dat geval moet je de driemaandelijks geïndexeerde kilometervergoeding toepassen.

Andere sectoren verwijzen soms naar een oud koninklijk besluit (uit 1965). Dan blijft de indexering van de kilometervergoeding jaarlijks vastgelegd op 1 juli.

Om te weten welke kilometervergoeding je moet toekennen, kan je de informatie voor jouw sector raadplegen.

Wordt er niets door je sector voorzien? Je kan voor een van beide bedragen (driemaandelijks of jaarlijks) kiezen. Kies je voor de toepassing van het forfaitair systeem op jaarbasis, dan moet je dit bedrag toepassen gedurende de volledige periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024.

Bron: Circulaire 2023/C/78 over de kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen.

Begrenzings beslagen en overdrachten in 2024

De bedragen (of inkomensgrenzen) voor de berekening van de voor beslag of overdracht vatbare gedeelten voor 2024 zijn verschenen in het Belgisch Staatsblad.

Ter herinnering, de schuldeiser die de betaling wil bekomen van de bedragen die hem verschuldigd zijn door zijn schuldenaar kan zich hiervoor rechtstreeks tot diens werkgever wenden. Dit recht wordt voornamelijk op twee manieren uitgeoefend: hetzij in de vorm van een derdenbeslag, hetzij in de vorm van een overdracht.

Het beslag of de overdracht wordt toegepast op de nettovergoeding van de werknemer, dit wil zeggen na inhouding van de socialezekerheidsbijdragen, de bedrijfsvoorheffing en eventuele inhoudingen die bestemd zijn om een bijkomend voordeel inzake sociale zekerheid te waarborgen, met uitsluiting van elk(e) ander(e) bedrag of inhouding.

Overigens is het zo dat enkel een deel van deze nettovergoeding kan worden overgedragen of in beslag genomen. De wet voorziet namelijk inkomenscijven waarbinnen het bedrag wordt bepaald dat kan worden overgedragen of in beslag genomen. Men spreekt van het bedrag van het loon dat vatbaar is voor overdracht of beslag. De berekeningswijze van deze bedragen verschilt naargelang het gaat om beroepsinkomsten of vervangingsinkomens.

Bovendien geniet de werknemer een vrijstelling wanneer hij (een) kind(eren) ten laste heeft. Deze vrijstelling neemt de vorm aan van een vermindering van het bedrag dat vatbaar is voor overdracht of beslag.

Voor 2024 worden de bedragen (of inkomensdrempels) voor de berekening van de delen die vatbaar zijn voor overdracht of beslag als volgt bepaald:

Nettomaandloon	Deel dat vatbaar is voor overdracht of beslag	
.	Beroepsinkomsten (werknemers of zelfstandigen)	vervangingsinkomens
Tot € 1.341	Niets	Niets
Van € 1.341,01 tot € 1.440	20 % van het bedrag tussen deze 2 waarden, hetzij € 19,80	20 % van het bedrag tussen deze 2 waarden, hetzij € 19,80
Van € 1.440,01 tot € 1.589	30% van het bedrag tussen deze 2 waarden, hetzij € 44,70	40 % van het bedrag tussen deze 2 waarden, hetzij € 59,60
Van € 1.589,01 tot € 1.738	40 % van het bedrag tussen deze 2 waarden, hetzij € 59,60	40 % van het bedrag tussen deze 2 waarden, hetzij € 59,60
Hoger dan € 1.738	Het volledige bedrag is vatbaar voor overdracht of beslag	Het volledige bedrag is vatbaar voor overdracht of beslag

De vrijstelling voor (een) kind(eren) ten laste bedraagt € 83.

Deze nieuwe bedragen van het loon die vatbaar zijn voor overdracht of beslag moeten toegepast worden voor alle betalingen die uitgevoerd worden vanaf 1 januari 2024, zelfs al hebben ze betrekking op inkomsten verschuldigd geacht vóór 1 januari 2024. Voor de vergoedingen van januari 2024 die vóór 1 januari 2024 betaald werden, worden daarentegen de begrenzings van 2023 toegepast.

Herhaling: er bestaat geen enkele begrenzing wanneer het beslag of de overdracht het resultaat is van een vordering tot betaling van onderhoudsgeld of van een vordering tot betaling van het loon in toepassing van artikel 221 Burgerlijk Wetboek (loonoverdracht). Het schijvensysteem van hierboven is in dat geval dus niet van toepassing. Het volledig bedrag van het loon van de werknemer is dan vatbaar voor overdracht of beslag. Bovendien heeft het beslag of de overdracht in dat geval een absolute voorrang op alle andere eventuele beslagen of overdrachten.

Bron: Koninklijk besluit van 12 december 2023 tot uitvoering van artikel 1409, § 2, van het Gerechtelijk Wetboek, BS 18.12.2023.

Bedrijfsvoertuigen – RSZ: de CO2-bijdrage op 1 januari 2024

De formule voor de berekening van de solidariteitsbijdrage die werkgevers op bedrijfsvoertuigen zijn verschuldigd, wordt op 1 januari 2024 aangepast.

Op 1 januari 2005 werd een door de werkgever verschuldigde solidariteitsbijdrage op bedrijfsvoertuigen ingevoerd die gebaseerd is op de CO2-uitstoot. Die werkgeversbijdrage, die elke maand wordt berekend, moet per kwartaal aan de RSZ worden betaald binnen dezelfde termijnen als de termijnen die gelden voor de socialezekerheidsbijdragen voor werknemers.

Concreet wordt de bijdrage berekend op basis van de CO2-uitstoot van het voertuig en van een forfaitair bedrag dat afhangt van het soort van brandstof en elk jaar op 1 januari wordt geïndexeerd. Vanaf 1 januari 2024 zal de solidariteitsbijdrage van werkgevers op bedrijfsvoertuigen worden berekend op basis van de volgende formule:

Type brandstof	Basisformule	Indexeringscoëfficiënt
Benzine	$\{[(CO2\text{-uitstoot} \times 9 \text{ EUR}) - 768] / 12\} \times$	Vermenigvuldigd met 175,21 en vervolgens gedeeld door 114,08
Diesel	$\{[(CO2\text{-uitstoot} \times 9 \text{ EUR}) - 600] / 12\} \times$	
LPG	$\{[(CO2\text{-uitstoot} \times 9 \text{ EUR}) - 990] / 12\} \times$	
Elektrisch	20,83 EUR x	

Bovendien mag vanaf 1 januari 2024 het bedrag van de CO2-bijdrage in geen geval lager zijn dan 31,99 EUR.

Voorbeeld

De werknemer gebruikt een bedrijfsvoertuig type SKODA SUPERB, 1.6 CRDTI Classic voor privédoeleinden. De wagen is uitgerust met een dieselmotor. De CO2-uitstoot voor die categorie van wagens bedraagt 130 g/km.

CO2-bijdrage vanaf 2024: 72,95 EUR per maand ($(((130 \times 9) - 600) / 12) \times 175,21) / 114,08$), of 218,85 EUR per kwartaal.

Herinnering

CO2-uitstoot te gebruiken vanaf 1 januari 2021

Vanaf 1 januari 2021 moet, bij de berekening van de CO2-bijdrage, rekening worden gehouden met de volgende waarde:

- *de NEDC 1.0 CO2-waarde als het voertuig alleen een NEDC-waarde heeft;*
- *de WLTP CO2-waarde als het voertuig alleen een WLTP-waarde heeft;*
- *de NEDC 2.0 CO2-waarde of de WLTP CO2-waarde (vrije keuze) als het voertuig zowel een NEDC 2.0 CO2-waarde als een WLTP-CO2-waarde heeft.*

Als het voertuig twee CO2-uitstootgehalten heeft, kiest u, in het raam van de berekening van de CO2-bijdrage, dus het best voor de laagste CO2-uitstoot.

Fors hogere CO2-bijdrage vanaf 1 juli 2023

In het raam van de vergroening van de mobiliteit is de CO2-bijdrage voor bepaalde wagens sinds 1 juli 2023 sterk opgetrokken op basis van een coëfficiënt. Ook de minimale CO2-bijdrage wordt opgetrokken.

Vanaf 1 juli 2023 gekochte, gehuurde of geleasde bedrijfswagens

De CO₂-bijdrage moet worden vermenigvuldigd met de volgende coëfficiënten:

Vanaf	Stijgingsfactor/coëfficiënt
01.07.2023	X 2,25
01.01.2025	X 2,75
01.01.2026	X 4,00
01.01.2027	X 5,50

Daarnaast zal ook de minimale CO₂-bijdrage vanaf 2025 stijgen:

Vanaf	Minimale bijdrage (vóór indexering)
Vandaag	20,83 EUR (31,99 EUR na indexering)
01.01.2025	23,41 EUR
01.01.2026	25,99 EUR
01.01.2027	28,57 EUR
01.01.2028	31,15 EUR

Opmerking: omdat elektrische wagens onderworpen zijn aan de minimumbijdrage is het bedrag van de CO₂-bijdrage niet onderworpen aan de coëfficiënt van 2,25 sinds 1 juli 2023.

Vóór 1 juli 2023 gekochte, gehuurde of geleasde bedrijfswagens

De CO₂-bijdrage moet niet worden vermenigvuldigd met een coëfficiënt. De berekening van de bijdrage gebeurt aan de hand van de formule die in het eerste punt van deze infolash is opgenomen.

Bron : RSZ

Loonbonus cao nr. 90: grensbedragen 2024

De grensbedragen van de loonbonus cao nr. 90 voor 2024 zijn gekend. Ontdek tot welk bedrag je een belastingvrije loonbonus aan je werknemers kan toekennen.

Achtergrond

De loonbonus cao nr. 90, ofwel het niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel, is een manier om werknemers te belonen voor het behalen van vooraf gedefinieerde, collectieve doelstellingen. Deze loonbonus kent een specifieke sociale en fiscale behandeling, wat het financieel voordeliger maakt dan de klassieke bonus.

Sociaal grensbedrag 2024

Tot een grensbedrag van **4.020 EUR in 2024** per werknemer geldt een vrijstelling van gewone socialezekerheidsbijdragen (grensbedrag 2023: 3.948 EUR).

Let wel, de werknemer betaalt een solidariteitsbijdrage van 13,07 % en als werkgever ben je een bijzondere werkgeversbijdrage van 33 % verschuldigd.

Indien de loonbonus in 2024 per werknemer het bedrag van 4.020 EUR overschrijdt, is het overschrijdende gedeelte onderworpen aan de gewone socialezekerheidsbijdragen.

Fiscaal grensbedrag 2024

Tot een grensbedrag van **3.496 EUR in 2024** per werknemer is de loonbonus vrijgesteld van personenbelasting (onder voorbehoud van bevestiging van het bedrag - grensbedrag 2023: 3.434 EUR).

Zolang dit grensbedrag in 2024 per werknemer wordt nageleefd, wordt er geen bedrijfsvoorheffing ingehouden op de loonbonus.



Januari 2024- Enkele belangrijke data

4 Januari 2024 :

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

15 Januari 2024:

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