

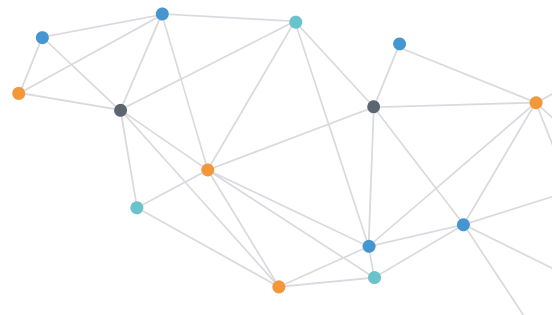


LEGAL WATCH

01-2024

Actualité sociale du mois de janvier 2024

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>Votre travailleur est malade pendant ses vacances : un modèle spécifique de certificat médical existe</i>	3
Report des vacances en cas de maladie	3
<i>Mobilité : à quelle intervention mes travailleurs ont-ils droit ?</i>	4
La convention collective de travail n°19/9 : une obligation minimale	4
Des obligations sectorielles souvent plus importantes	4
Augmentation de l'indemnité vélo	4
Les frais de transport dans mon secteur	4
<i>Élections sociales 2024 : quelles sont les formalités au jour X ?</i>	5
Procédure (pré)électorale : calendrier	5
Contenu de l'avis	5
Forme et communication de l'avis	6
<i>La prime de reprise du travail augmente en 2024 !</i>	7
Prime de 1725 €	7
<i>Bilan social 2023 : il est temps de vous préparer !</i>	8
Que contient le bilan social ?	8
Quelles sont les entreprises tenues d'établir un bilan social ?	8
<i>Février 2024 - Quelques dates clés</i>	9



Votre travailleur est malade pendant ses vacances : un modèle spécifique de certificat médical existe

Depuis le 1er janvier 2024, un modèle spécifique de certificat médical peut être remis par votre travailleur s'il tombe malade pendant ses vacances annuelles. L'utilisation de ce modèle n'est toutefois pas obligatoire.

Report des vacances en cas de maladie

Depuis le 1er janvier 2024, comme expliqué dans [nos infoflashs du 10 juillet 2023](#) et du [02 août 2023](#), un travailleur qui tombe malade pendant ses vacances annuelles peut reporter ses jours de vacances annuelles ultérieurement dans l'année de vacances.

Pour faire valoir ce droit au report, votre travailleur a deux obligations :

1. Vous avertir s'il se trouve à une adresse différente de celle où il se trouve habituellement ;
2. Vous fournir un certificat médical dans le délai de deux jours ouvrables (ou autre délai prévu par le règlement de travail) ou dans un délai raisonnable en cas de force majeure.

Un **modèle spécifique de certificat médical** vient d'être prévu par un Arrêté royal. Votre travailleur n'a toutefois pas l'obligation d'utiliser ce modèle.

Source : Arrêté royal du 22 décembre 2023 fixant un modèle spécifique de certificat médical pour l'incapacité de travail survenant pendant une période de vacances annuelles, M.B. 29.12.2023.



Mobilité : à quelle intervention mes travailleurs ont-ils droit ?

Le 1er février 2024, le prix de la carte-train SNCB va augmenter de 5,9%. Par ailleurs, il y a du changement concernant les montants de l'indemnité vélo. Quel sera l'impact sur votre obligation d'intervenir dans les frais de transport ?

La convention collective de travail n°19/9 : une obligation minimale

L'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs est prévue par la convention collective de travail (CCT) n° 19/9, adoptée en 2019. Les employeurs ont l'obligation d'intervenir lorsque leurs travailleurs utilisent le train et/ou d'autres transports en commun pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail.

La CCT n° 19/9 a fixé une grille de **montants forfaitaires** qui détermine le montant de l'intervention patronale. Cette grille est applicable en fonction de la distance parcourue.

Ces montants correspondaient en 2019 à 70% en moyenne du prix de la carte-train. Ils restent **inchangés**.

Des obligations sectorielles souvent plus importantes

Cette convention du Conseil National du Travail s'applique **à titre supplétif**, c'est-à-dire qu'elle prévoit une obligation minimale à respecter. La majorité des secteurs a adopté des CCT prévoyant des obligations plus étendues pour les employeurs : montants plus élevés, intervention pour l'utilisation d'un véhicule privé, indemnité vélo, ...

Pour les secteurs qui font référence aux montants de la CCT n°19/9, l'intervention de l'employeur ne change pas le 1er février 2024.

D'autres secteurs font cependant directement référence aux montants de la carte-train. Vu l'augmentation des tarifs, les montants octroyés aux travailleurs dans ces commissions paritaires augmentent le 1er février 2024. Ce sera notamment le cas pour tous les travailleurs qui bénéficient d'une convention tiers-payant (l'employeur intervient à hauteur de 80% du prix de la carte-train, l'Etat payant les 20% restant).

Augmentation de l'indemnité vélo

En 2024, l'indemnité vélo augmentera pour de nombreux travailleurs. D'une part, le montant maximal exonéré de l'indemnité vélo passe en 2024 de 0,27€ à 0,35€ par kilomètre parcouru, avec un nouveau plafond annuel de 2.500€. Lisez notre **infoflash** relatif aux nouveautés fiscales pour plus de détails. Certains secteurs ont prévu d'octroyer le montant maximal exonéré aux travailleurs qui se rendent au travail à vélo. Ces travailleurs verront donc leur indemnité augmenter fortement en ce début d'année.

D'autre part, le montant de l'indemnité vélo prévu par la CCT n° 164 est indexé et augmentera de 0,27€ à 0,28€ par kilomètre en 2024 (avec un maximum de 20 km aller-retour). Les entreprises dans lesquelles cette CCT s'applique verront donc le montant de l'indemnité vélo augmenter. Retrouvez plus d'informations sur la CCT n° 164 dans cet **infoflash**.

Par ailleurs, de nombreux secteurs ont augmenté le montant l'indemnité vélo dans le cadre des négociations sectorielles.

Les frais de transport dans mon secteur

Dans la **documentation sectorielle**, vous trouverez le détail, commission paritaire par commission paritaire, des montants à octroyer. Cette documentation reprend par moyen de transport utilisé l'intervention dans les frais de transport, qu'elle soit basée sur la CCT n°19/9, les montants de la carte-train ou un barème propre au secteur.

Source : CCT n°19/9 du 23 avril 2019 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs (n° enr. 151.392 – AR 28.04.2019 – MB 08.05.2019).

Élections sociales 2024 : quelles sont les formalités au jour X ?

Élections sociales 2024

Au cours de la procédure (pré)électorale, il y a lieu d'accomplir certaines formalités.

Brève présentation des formalités à accomplir au jour X.

Procédure (pré)électorale : calendrier

Au cours de la procédure électorale, il est fait référence à deux dates-clés : le **jour X** et le **jour Y**.

Les jours X et Y délimitent les étapes à parcourir au cours de la procédure. Ces étapes sont :

- du jour X – 60 au jour X : la préparation de la procédure (= procédure préélectorale) ;
- le jour X (entre le 13 et le 26 février 2024) : l'affichage de l'avis annonçant la date des élections ;
- du jour X au jour Y : la procédure proprement dite (= procédure électorale) ;
- le jour Y (entre le 13 et le 26 mai 2024) : les élections ;
- après le jour Y : la possibilité de recours et la première convocation du C.E. et/ou du C.P.P.T.

La procédure a une durée de 150 jours.

Contenu de l'avis

Au jour X (entre le 13 et le 26 février 2024), le C.E. ou le C.P.P.T. ou, à défaut, l'employeur affiche, dans les différentes sections et divisions de l'entreprise, un avis contenant certaines mentions :

1. Date et horaire des élections

2. Adresse et dénomination de l'unité technique d'exploitation (des unités techniques d'exploitation) pour la(les)quelle(s) des organes (C.E. ou C.P.P.T.) doivent être institués

3. Nombre de mandats par organe (C.E. ou C.P.P.T.) et par catégorie (le cas échéant, ouvriers, employés, jeunes travailleurs, cadres)

4. Listes électorales provisoires ou endroits où elles peuvent être consultées

Les listes électorales reprennent, par catégorie, les travailleurs occupés dans l'entreprise et les intérimaires mis à la disposition de l'utilisateur qui satisferont aux conditions d'électorat au jour des élections. A chaque travailleur de la liste d'une même catégorie, il est attribué un numéro.

Rappel ! Participent également aux élections des délégués du personnel au C.E. ou au C.P.P.T. de l'utilisateur, tous les intérimaires qui :

- ont presté 32 jours de travail effectif dans l'entité juridique de l'utilisateur ou dans l'unité technique d'exploitation de l'utilisateur constituée de plusieurs entités juridiques

- au cours des 3 mois civils précédant le mois civil de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, soit au cours de la période allant du 1er novembre 2023 au 31 janvier 2024.

L'entreprise de travail intérimaire transmettra, à l'entreprise utilisatrice et à sa demande, certaines données relatives aux travailleurs intérimaires qui remplissent ces conditions.

Les listes électorales mentionnent également la qualité d'intérimaire pour les électeurs concernés.

5. Liste des membres du personnel de direction avec mention de la dénomination et du contenu des fonctions ou endroits où elle peut être consultée

6. Liste des cadres ou endroits où elle peut être consultée (dans les entreprises occupant au moins 100 travailleurs)

7. Dates résultant de la procédure électorale

8. Personne (ou service) chargé(e) par l'employeur d'envoyer ou de distribuer les convocations électorales

9. (le cas échéant) Décision de procéder au vote par des moyens électroniques

La décision de procéder au vote par des moyens électroniques est prise par le C.E., le C.P.P.T. ou, à défaut, l'employeur en accord avec la délégation syndicale et ce, moyennant le respect de conditions et modalités spécifiques.

Attention ! Certaines mentions contenues dans l'avis affiché au jour X peuvent faire l'objet de réclamations et de recours (entre X et X + 28).

Forme et communication de l'avis

L'avis doit comporter la mention suivante : « Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote ». Il doit être rédigé dans le respect des dispositions légales en matière d'emploi des langues et être daté.

La date mentionnée sur l'avis vaut date d'affichage de l'avis annonçant la date des élections. Elle ne peut être antérieure à la date réelle de l'affichage.

L'avis doit être affiché dans les diverses sections et divisions de l'entreprise. L'affichage de l'avis annonçant la date des élections peut être remplacé par une mise à disposition électronique du document pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail. Les informations sont consignées dans un document conforme au modèle repris dans la législation. A défaut de C.E. et de C.P.P.T., une copie de cet avis est transmise à la délégation syndicale.

Ces informations sont communiquées par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. A défaut, une copie du document affiché est directement envoyée aux sièges des organisations interprofessionnelles de travailleurs et (si un C.E. doit être institué) des organisations représentatives des cadres. Les listes du personnel de direction et des travailleurs qui exercent une fonction de cadre sont ajoutées à ces envois. Les listes électorales ne sont jointes qu'à défaut de C.E., de C.P.P.T. ou de délégation syndicale dans laquelle toutes les organisations représentatives des travailleurs sont représentées.

A la date de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, les listes électorales provisoirement arrêtées sont mises à la disposition des travailleurs en un endroit de l'entreprise qui leur est accessible. Cette mise à disposition des listes électorales peut avoir lieu de manière électronique pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

Les travailleurs peuvent consulter, auprès de leurs représentants, les documents contenant les divers avis que l'employeur est tenu de leur remettre et doit afficher dans l'entreprise durant la procédure électorale.

Attention ! Les formalités à accomplir à partir du jour X + 35 seront décrites ultérieurement.

Vous avez besoin d'un conseil ou d'un accompagnement sur mesure concernant vos élections sociales ? N'hésitez pas à nous contacter via esv2024@partena.be.

Source : Loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales.

La prime de reprise du travail augmente en 2024

!

Vous engagez un travailleur en invalidité, ou vous occupez un travailleur en invalidité autorisé par la mutuelle à reprendre un travail adapté à son état de santé, vous pouvez bénéficier d'une prime de reprise du travail. Cette prime augmente à partir du 1er janvier 2024.

Prime de 1725 €

Si la période couverte par l'autorisation de la mutuelle débute au plus tôt le 1er janvier 2024 et que la durée d'occupation du travailleur est d'au moins 3 mois à dater du 1er janvier 2024, la prime de reprise du travail de 1000 € est portée à 1725€.

Voyez notre [infoflash du 29 août 2023](#) pour des explications complètes sur l'octroi de cette prime.

Source : articles 171 et 172 de la Loi-programme du 22 décembre 2023, M.B. 29.12.2023.



Bilan social 2023 : il est temps de vous préparer



De nombreuses entreprises devront déposer leur bilan social à la Banque nationale de Belgique après la date de clôture de l'exercice.

Le bilan social est un instrument par lequel les entreprises sont tenues de faire rapport sur la situation de l'emploi en leur sein ainsi que sur les activités de formation suivies par les travailleurs.

Si vous ne respectez pas vos obligations en matière de bilan social, vous serez sanctionné par le paiement, soit d'une amende pénale, soit d'une amende administrative.

Que contient le bilan social ?

Le bilan social comporte les renseignements suivants :

- un état des personnes occupées ;
- un tableau des mouvements du personnel au cours de l'exercice ;
- un état donnant des renseignements sur les activités de formation suivies par les travailleurs et dont le coût est pris en charge par l'employeur. Tout travailleur a, en effet, **un droit individuel à la formation** ; ce droit s'élève, en principe, à au moins 4 jours en 2023 (au moins 5 jours en 2024) pour un travailleur occupé à temps plein.

Quelles sont les entreprises tenues d'établir un bilan social ?

Sont soumises à l'obligation d'établir un bilan social, les entreprises suivantes principalement :

- les entreprises belges tenues de publier leurs comptes annuels et un bilan social (et qui occupent du personnel) ; les comptes annuels et le bilan social doivent être déposés à la Banque nationale de Belgique (BNB) dans les 30 jours après l'approbation des comptes annuels et au plus tard 7 mois après la date de clôture de l'exercice ;
- les entreprises tenues de remettre un bilan social à la BNB, en principe dans les 7 mois de la clôture de leur/l'exercice :
 - les hôpitaux qui n'ont pas pris la forme d'une société commerciale à responsabilité limitée ou d'une grande ou très grande ASBL ;
 - les autres personnes morales de droit privé (ex. : ASBL, fondation) qui occupent au moins 20 travailleurs (en équivalents temps plein) ;
 - les entreprises de droit étranger qui ont établi en Belgique une succursale ou un siège quelconque d'exploitation ; le bilan social comprend uniquement les informations concernant les succursales et les sièges d'exploitation situés en Belgique (de l'entreprise étrangère), l'ensemble des succursales et des sièges d'exploitation étant considéré comme une seule entreprise.

Février 2024 - Quelques dates clés

5 février 2024 :

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 5 février 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.

14 février 2024 :

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