



LEGAL WATCH

02-2024

Actualité sociale du mois de février 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>Voitures de société : les taux d'émission de CO2 de référence pour 2024 sont connus!</i> | 3 |
| Évaluation forfaitaire de l'avantage | 3 |
| Début 2024 : mesures prises | 3 |
| Taux d'émission de CO2 de référence pour 2024 | 3 |
| Concrètement ? | 3 |
| Mesures de compensation..... | 4 |
| <i>Les vacances scolaires : la période pour engager des étudiants ?</i> | 5 |
| A quelle date sont les congés ? | 5 |
| <i>Plan de formation : il est temps d'y (re)penser !</i> | 6 |
| Entreprises concernées..... | 6 |
| Contenu du plan de formation | 6 |
| Durée du plan de formation | 6 |
| Procédure et délai | 6 |
| Conservation et communication du plan de formation | 7 |
| <i>Mars 2024 - Quelques dates clés</i> | 8 |



Voitures de société : les taux d'émission de CO2 de référence pour 2024 sont connus!

Si vous mettez à la disposition de vos travailleurs une voiture de société pouvant être utilisée à des fins privées, cela fait naître un avantage imposable. Un des éléments nécessaires au calcul de cet avantage imposable pour 2024, à savoir le taux d'émission de CO2 de référence, est enfin connu. Il a fait l'objet de plusieurs semaines de négociations au sein du gouvernement fédéral. Pour parvenir à un accord, il s'est avéré nécessaire de modifier l'exonération fiscale de l'indemnité vélo et d'introduire une intervention supplémentaire du gouvernement fédéral dans l'abonnement de train.

Évaluation forfaitaire de l'avantage

L'avantage de toute nature (ATN) se rapportant à une voiture de société est calculé selon la formule suivante :

(valeur catalogue x coefficient de dégressivité) x 6/7 x pourcentage CO2.

Pour les voitures de société électriques, le pourcentage CO2 s'élève toujours à 4 %. Pour les autres voitures de société, le pourcentage CO2 est déterminé sur la base des taux d'émission de CO2 dits de référence.

Ces taux d'émission de CO2 de référence sont fixés annuellement par arrêté royal.

Début 2024 : mesures prises

Les taux d'émission de CO2 de référence 2024 sont déterminés en fonction du taux d'émission de CO2 moyen sur la période du 1er octobre 2022 au 30 septembre 2023 par rapport au taux d'émission de CO2 moyen de l'année de référence 2011. Le taux d'émission de CO2 moyen est calculé sur la base du taux d'émission de CO2 des voitures immatriculées à l'état neuf.

Jusqu'à présent, seules les valeurs NEDC des voitures étaient prises en compte pour déterminer l'émission de CO2 de référence. L'application de ce mode de calcul entraînerait une diminution considérable des taux d'émission de CO2 de référence pour l'année 2024, ce qui se traduirait par une forte augmentation de l'avantage de toute nature pour les voitures de société équipées d'un moteur diesel, essence, LPG ou gaz naturel (ou leur version hybride).

C'est pourquoi le gouvernement fédéral a décidé de moderniser la détermination des taux d'émission de CO2 de référence à partir de l'année de revenus 2024. Pour les voitures dont l'émission NEDC est connue, c'est la valeur NEDC qui sera prise en compte ; pour les voitures dont l'émission WLTP est connue mais pas l'émission NEDC, c'est la valeur WLTP qui sera prise en compte. Pour les voitures électriques, il sera tenu compte d'une émission 0.

Taux d'émission de CO2 de référence pour 2024

Voici les taux d'émission de CO2 de référence pour 2024 :

- 78 g/km pour les véhicules à moteur alimentés à l'essence, au LPG ou au gaz naturel (en 2023 : 82 g/km)
- 65 g/km pour les véhicules à moteur diesel (en 2023 : 67 g/km)

Pour ces émissions de CO2 de référence, il y a un pourcentage de base CO2 de 5,5 % à respecter. Si l'émission réelle de la voiture est supérieure/inférieure à l'émission de CO2 de référence, le pourcentage de base augmente/diminue de 0,1 % par gramme de CO2. Le pourcentage de CO2 s'élève au minimum à 4 % et ne peut pas dépasser 18 %.

La nouvelle méthode de calcul entraîne une diminution des taux d'émission de CO2 de référence par rapport à 2023. Cette situation se traduit par une augmentation de l'avantage de toute nature pour les voitures de société équipées d'un moteur à combustion. La diminution susmentionnée étant beaucoup moins importante, l'augmentation de l'avantage imposable est elle aussi plus limitée.

Concrètement ?

Prenons l'exemple d'une voiture de société de type BMW X1, diesel, état neuf, valeur catalogue de 45.600 EUR, taux d'émission de CO2 de 128 grammes :

- en 2023 (taux d'émission de CO2 de référence = 67), l'ATN imposable moyen mensuel s'élevait à 377 EUR (avantage annuel imposable = 4.533 EUR) ;

- en 2024 (taux d'émission de CO2 de référence = 65), l'ATN imposable moyen mensuel (abstraction faite de l'éventuel taux de dégressivité de la valeur catalogue du véhicule) s'élève à 384 EUR (avantage annuel imposable = 4.612 EUR).

Ainsi, la baisse limitée du taux d'émission de CO2 de référence, passant de 67 à 65, limite également l'augmentation de l'ATN imposable (79 EUR sur une base annuelle).

Mesures de compensation

Pour compenser la nouvelle méthode de calcul des taux d'émission de CO2 de référence, il a été décidé :

- de faire passer le plafond annuel de l'exonération fiscale pour l'indemnité vélo dans le cadre des déplacements « domicile - lieu de travail » de 2.500 EUR à 3.500 EUR par an. Vous trouverez de plus amples informations sur l'exonération fiscale dans notre Infoflash du 17 janvier 2024 ;
- que le gouvernement fédéral accordera une allocation supplémentaire aux travailleurs qui se rendent au travail en train mais qui ne bénéficient pas du système du tiers payant. Cette mesure est toutefois soumise à la condition que l'employeur prévoie une intervention supplémentaire dans le prix de l'abonnement.

Nous suivons de près l'évolution de ces mesures. Nous vous tiendrons au courant dès que nous aurons plus d'informations concrètes à ce sujet.

Sources : Communiqué de presse ministre des Finances, plusieurs communiqués de presse.



Les vacances scolaires : la période pour engager des étudiants ?

La période de vacances scolaires est le moment idéal pour engager un étudiant. Ils sont en effet plus disponibles que pendant l'année scolaire. Cependant, depuis l'année scolaire précédente, ces congés scolaires sont différents entre la Flandre et les régions wallonne et bruxelloise.

Nous vous rappelons ici quelles sont ces périodes ainsi que les avantages de ce type de contrat.

Attention : vous pouvez également engager des étudiants en dehors de ces périodes de vacances.

A quelle date sont les congés ?

En 2024, il y a 5 périodes de congé réparties sur deux années scolaires. Ces périodes sont :

Pour l'année scolaire 2023-2024:

| | Congés de détente | Congés de printemps | Vacances d'été |
|-----------------------|--|---|---|
| Flandre | du lundi 12 février 2024 au dimanche 18 février 2024 | du lundi 1 avril 2024 au dimanche 14 avril 2024 | du lundi 1 juillet 2024 au samedi 31 août 2024 |
| Wallonie et Bruxelles | du lundi 26 février 2024 au dimanche 10 mars 2024 | du lundi 29 avril 2024 au dimanche 12 mai 2024 | du samedi 6 juillet 2024 au dimanche 25 août 2024 |

Pour la période scolaire 2024-2025:

| | Congés d'automne | Congés d'hiver |
|-----------------------|--|--|
| Flandre | du lundi 28 octobre 2024 au dimanche 3 novembre 2024 | du lundi 23 décembre 2024 au dimanche 5 janvier 2025 |
| Wallonie et Bruxelles | du lundi 21 octobre 2024 au dimanche 3 novembre 2024 | du lundi 23 décembre 2024 au dimanche 5 janvier 2025 |

Quelles sont les particularités du contrat étudiant ?

Le contrat d'occupation étudiant est un contrat pour lequel vous et l'étudiant que vous engagez n'êtes pas redevables de cotisations ordinaires de sécurité sociale mais uniquement d'une cotisation de solidarité.

Pour bénéficier de cette cotisation de solidarité, il faut respecter certaines conditions, notamment un contingent de 600 heures.

Le contingent est le nombre d'heures que votre étudiant peut prester sur une année civile sans être soumis aux cotisations ordinaires de sécurité sociale. En 2024, ce nombre est fixé à 600 heures.

Un compteur relatif à ce contingent est consultable par votre étudiant via l'application en ligne « student@work » disponible sur le site Internet <https://www.studentatwork.be>. Ce site permet à votre étudiant de vérifier son compteur et de vous informer du nombre d'heures qu'il peut encore prester sur l'année civile.

Ce contrat étudiant fait également l'objet d'une déclaration DIMONA Spécifique : **les déclarations DIMONA spécifiques « STU »**. Ces Déclarations sont à effectuer à chaque fois que vous engagez un étudiant. Ces déclarations DIMONA doivent notamment indiquer **le nombre d'heures d'occupation par trimestre** prévues dans le contrat d'occupation d'étudiant. Au fur et à mesure que les déclarations DIMONA sont effectuées, des heures de travail viennent ainsi en déduction du contingent de 600 heures.

Pour plus d'informations sur le contrat étudiant et ses particularités, voyez nos infoflashes sur [le contrat étudiant](#) et sur [la rupture du contrat étudiant](#)



Plan de formation : il est temps d'y (re)penser !

Dans certaines entreprises, un plan de formation doit être établi pour le 31 mars 2024 au plus tard.

Pour rappel, il s'agit là d'une obligation introduite par **le deal pour l'emploi** et à remplir **chaque année**.

Entreprises concernées

Toutes les entreprises du secteur privé (principalement) et qui occupent **au moins 20 travailleurs** doivent rédiger un plan de formation pour leurs travailleurs.

Contenu du plan de formation

Le plan de formation liste les formations ainsi que le groupe-cible de travailleurs auxquels elles sont destinées. Il est établi sous format papier ou sous format électronique.

Concrètement, le plan de formation doit **au moins contenir** :

- des formations formelles ; on vise les formations :
 - consistant en des cours et des stages conçus par des formateurs ou des orateurs ;
 - caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institut de formation ;
 - se déroulant dans un lieu nettement séparé du lieu de travail ;
 - s'adressant à un groupe d'apprenants ;
 - et conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise ;
- des formations informelles ; on vise les formations :
 - consistant en des activités de formation qui sont en relation directe avec le travail (ou le lieu de travail) mais autres que celles visées ci-dessus ;
 - caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants (horaire, lieu, contenu) ;
 - et dont le contenu est déterminé en fonction des besoins individuels, sur le lieu de travail, de l'apprenant ;

Ex. formation par la participation à des conférences, foires et exposés.

- une explication sur la manière dont le plan contribue à l'investissement dans la formation (au moins 5 jours de formation par an pour un travailleur occupé à temps plein).

Lors de la rédaction du plan de formation, vous devez en tant qu'employeur :

- prendre en compte la dimension de genre ;
- être particulièrement attentif :
 - aux personnes issues de groupes à risque et, plus spécifiquement, les travailleurs âgés d'au moins 50 ans ;
 - aux travailleurs en situation de handicap ;
 - aux personnes d'origine étrangère (ex. les travailleurs ne possédant pas la nationalité d'un état membre de l'Union européenne) ;
 - aux métiers en pénurie dans votre secteur ;
 - à la méthode d'évaluation avec les travailleurs.

Attention ! Une convention collective de travail sectorielle rendue obligatoire par arrêté royal peut fixer les exigences minimales auxquelles le plan de formation doit répondre.

Durée du plan de formation

Le plan de formation pour les travailleurs est conclu pour une durée de **minimum 1 an**.

Procédure et délai

Le plan de formation pour les travailleurs est établi moyennant le respect d'une procédure de concertation.

S'il existe un conseil d'entreprise (**C.E.**) **ou, à défaut**, une délégation syndicale (**D.S.**) dans votre entreprise, la procédure se décompose comme suit :

1. vous établissez, en tant qu'employeur, un projet de plan de formation ;
2. vous communiquez ce projet au C.E. ou, à défaut, à la D.S. ;
3. une réunion du C.E. ou, à défaut, avec la D.S. est organisée au moins 15 jours après cette communication en vue d'examiner le projet ;
4. le C.E. ou, à défaut, la D.S. rend un avis pour le **15 mars 2024 au plus tard** ;
5. le contenu du plan de formation doit être déterminé pour le **31 mars 2024 au plus tard**.

En l'absence de C.E. et de D.S. dans votre entreprise, la procédure se décompose comme suit :

1. vous établissez, en tant qu'employeur, un projet de plan de formation ;
2. vous soumettez ce projet à vos **travailleurs** pour le **15 mars 2024 au plus tard** ;
3. le contenu du plan de formation doit être déterminé pour le **31 mars 2024 au plus tard**.

Conservation et communication du plan de formation

Vous devez conserver le plan de formation pour les travailleurs dans l'entreprise.

Vos travailleurs et leurs représentants y ont accès sur simple demande.

Source : loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, M.B., 10.11.2022.

Mars 2024 - Quelques dates clés

5 mars 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 mars 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 mars 2024 :

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