

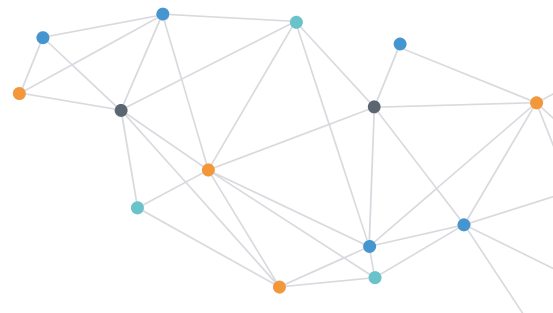


LEGAL WATCH

02-2024

Sociale actualiteit februari 2024

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>Bedrijfswagens: daar zijn de referentie-CO2-uitstoten voor 2024!</i>	3
Forfaitaire raming van het voordeel	3
Wat gebeurde er begin 2024?	3
Referentie-CO2-uitstoten voor 2024	3
En concreet?	4
Compensatiemaatregelen	4
<i>Schoolvakanties: hét ideale moment om studenten aan te werven?</i>	5
Wanneer zijn de schoolvakanties?	5
Wat zijn de bijzondere kenmerken van de studentenovereenkomst?	5
<i>Opleidingsplan: het is weer zo ver!</i>	6
Bedoelde ondernemingen	6
Inhoud van het opleidingsplan	6
Duur van het opleidingsplan	7
Procedure en termijn	7
Bewaring en communicatie van het opleidingsplan	7
<i>Maart 2024- Enkele belangrijke data</i>	8

Bedrijfswagens: daar zijn de referentie-CO₂-uitstoten voor 2024!

Als je een bedrijfswagen ter beschikking stelt aan je werknemers ontstaat er een belastbaar voordeel wanneer zij deze wagen gebruiken voor privédoeleinden. Eén van de elementen om het belastbaar voordeel voor 2024 te berekenen, de referentie-CO₂-uitstoot, is eindelijk gekend na wekenlange onderhandelingen binnen de federale regering. Om tot een akkoord te komen was het noodzakelijk te sleutelen aan de fiscale vrijstelling van de fietsvergoeding en een extra tussenkomst van de federale overheid in het treinabonnement in te voeren.

Forfaitaire raming van het voordeel

Het voordeel van alle aard voor een bedrijfswagen wordt berekend volgens volgende formule:

(Cataloguswaarde x degressiviteitscoëfficiënt) x 6/7 x CO₂-percentage.

Voor elektrische bedrijfswagens bedraagt het CO₂-percentage steeds 4 %. Voor de andere bedrijfswagens wordt het CO₂-percentage bepaald aan de hand van de zogenaamde referentie-CO₂-uitstoten.

Deze referentie-CO₂-uitstoten worden jaarlijks in een koninklijk besluit vastgelegd.

Wat gebeurde er begin 2024?

De referentie-CO₂-uitstoten voor 2024 worden bepaald in functie van de gemiddelde CO₂-uitstoot over de periode van 1 oktober 2022 tot 30 september 2023 ten opzichte van de gemiddelde CO₂-uitstoot van het referentiejaar 2011. De gemiddelde CO₂-uitstoot wordt berekend op basis van de CO₂-uitstoot van de voertuigen die als nieuw zijn ingeschreven.

Tot nu werd bij de bepaling van de referentie-CO₂-uitstoten enkel rekening gehouden met de NEDC-waarden van wagens. Daardoor zouden de referentie-CO₂-uitstoten fors dalen in 2024, met een significante stijging van het voordeel van alle aard tot gevolg voor bedrijfswagens met een diesel-, benzine-, lpg- of aardgasmotor (of hun hybride versies).

Daarom besliste de federale regering om de bepaling van de referentie-CO₂-uitstoten vanaf inkomstenjaar 2024 te moderniseren. Voor wagens waarvan de NEDC-emissie bekend is, wordt rekening gehouden met de NEDC-waarde; voor wagens waarvan de WLTP-emissie bekend is, maar niet de NEDC-emissie, wordt rekening gehouden met de WLTP-emissie. Voor elektrische wagens wordt rekening gehouden met een 0-uitstoot.

Referentie-CO₂-uitstoten voor 2024

Door de nieuwe berekeningsmethode bedragen de referentie-CO₂-uitstoten voor 2024:

- 78 g/km voor voertuigen met een benzine-, lpg- of aardgasmotor (in 2023: 82 g/km);
- 65 g/km voor voertuigen met een dieselmotor (in 2023: 67 g/km).

Voor deze referentie-CO₂-uitstoten geldt een CO₂-basispercentage van 5,5 %. Is de werkelijke uitstoot van het voertuig hoger/lager dan de referentie-CO₂-uitstoot, dan vermeerderd/vermindert het basispercentage met 0,1 % per CO₂-gram. Het CO₂-percentage moet minimaal 4 % zijn en kan maximaal 18 % bedragen.

De nieuwe berekeningsmethode zorgt voor een daling van de referentie CO2-uitstoten in vergelijking met 2023. Dit zorgt voor een stijging van het belastbaar voordeel alle aard voor de bedrijfswagen met een verbrandingsmotor. Door de nieuwe berekeningsmethode is de daling echter veel minder sterk en de stijging van het belastbaar voordeel bijgevolg ook beperkter.

En concreet?

We nemen het voorbeeld van een bedrijfswagen van het type BMW X1, diesel, nieuw, cataloguswaarde € 45.600, CO2-uitstoot 128 g:

- in 2023 (referentie CO2-uitstoot = 67) bedroeg het gemiddelde maandelijkse belastbare voordeel alle aard € 377 (jaarlijks belastbaar voordeel = € 4.533);
- in 2024 (referentie-uitstoot = 65) bedraagt het gemiddelde maandelijkse belastbare VAA (zonder de eventuele degressiviteit van de cataloguswaarde van het voertuig) bedraagt € 384 (jaarlijks belastbaar voordeel = € 4.612).

De beperkte verlaging van de referentie-CO2-uitstoot, van 67 naar 65, zorgt ook voor een beperkte stijging van het belastbare voordeel van alle aard (€ 79 op jaarbasis).

Compensatiemaatregelen

Om de nieuwe berekeningswijze van de referentie-CO2-uitstoten te compenseren werd beslist:

- om het jaarlijks plafond van de fiscale vrijstelling voor de fietsvergoeding in het kader van woon-werkverkeer op te trekken van € 2.500 naar € 3.500 per jaar. Voor meer info over de fiscale vrijstelling verwijzen we naar onze infoflash van 17 januari 2024;
- dat de federale overheid een extra tegemoetkoming toekent aan werknemers die met de trein naar het werk gaan maar geen beroep kunnen doen op de zogenaamde derdebetalersregeling. De voorwaarde is wel dat de werkgever ook extra tussenkomt in de kostprijs van het abonnement.

We volgen de ontwikkelingen van deze maatregelen op de voet. Van zodra we meer concrete informatie hebben verneem je dat van ons.

Bronnen: Persbericht [minister van Financiën](#), verschillende persberichten.

Schoolvakanties: hét ideale moment om studenten aan te werven?

De schoolvakantieperiode is hét ideale moment om een student aan te werven. Studenten zijn in deze periode immers vaker beschikbaar dan tijdens het schooljaar. Sinds vorig schooljaar vallen deze schoolvakantieperiodes echter niet gelijk in Vlaanderen enerzijds en in de Waalse en Brusselse gewesten anderzijds.

Hier herhalen we deze periodes en de voordelen van dit type overeenkomst.

Opgelet: je kan ook studenten aanwerven buiten deze vakantieperiodes.

Wanneer zijn de schoolvakanties?

In 2024 zijn er 5 vakantieperiodes verspreid over twee schooljaren. Deze perioden zijn:

Voor het schooljaar 2023-2024:

	Krokusvakantie	Paasvakantie	Zomervakantie
Vlaanderen	van maandag 12 februari 2024 tot zondag 18 februari 2024	van maandag 1 april 2024 tot zondag 14 april 2024	van maandag 1 juli 2024 tot zaterdag 31 augustus 2024
Wallonië en Brussel	van maandag 26 februari 2024 tot zondag 10 maart 2024	van maandag 29 april 2024 tot zondag 12 mei 2024	van zaterdag 6 juli 2024 tot zondag 25 augustus 2024

Voor het schooljaar 2024-2025:

	Herfstvakantie	Kerstvakantie
Vlaanderen	van maandag 28 oktober 2024 tot zondag 3 november 2024	van maandag 23 december 2024 tot zondag 5 januari 2025
Wallonië en Brussel	van maandag 21 oktober 2024 tot zondag 3 november 2024	van maandag 23 december 2024 tot zondag 5 januari 2025

Wat zijn de bijzondere kenmerken van de studentenovereenkomst?

De studentenovereenkomst is een overeenkomst waarbij jij en de student die je aanwerft geen gewone sociale bijdragen moeten betalen, maar alleen een solidariteitsbijdrage.

Om in aanmerking te komen voor deze solidariteitsbijdrage moet aan bepaalde voorwaarden worden voldaan, met name een contingent van 600 uur.

Het contingent is het aantal uren dat je student in een kalenderjaar mag werken zonder dat hij gewone sociale bijdragen moet betalen. In 2024 is dit aantal vastgesteld op 600 uur.

Een teller voor dit contingent die de student online kan raadplegen via de online applicatie 'student@work' is beschikbaar op de website <https://www.studentatwork.be>. Via deze website kan je student zijn teller controleren en je informeren over het aantal uren dat hij nog kan werken in het kalenderjaar.

Voor deze studentenovereenkomst moet ook een specifieke Dimona-aangifte gebeuren: **de Dimona-aangiften "STU"**. Deze aangiften moeten worden gedaan telkens als je een student aanwerft. In deze Dimona-aangiften zal met name **het aantal uren tewerkstelling per kwartaal** vermeld moeten worden zoals voorzien in de studentenovereenkomst. Telkens als een DIMONA-aangifte wordt gedaan, worden de gewerkte arbeidsuren afgetrokken van het contingent van 600 uur.

Voor meer informatie over de studentenovereenkomst en de bijzondere kenmerken ervan, zie onze infoflashes over de [studentenovereenkomst](#) en over [het verbreken van een studentenovereenkomst](#)

Opleidingsplan: het is weer zo ver!

Sommige ondernemingen moeten uiterlijk op 31 maart 2024 een opleidingsplan opstellen.

Dit is een verplichting die werd opgelegd in het kader van de **arbeidsdeal** en waaraan **elk jaar** moet worden voldaan.

Bedoelde ondernemingen

Alle ondernemingen van de privésector (voornamelijk) die **minstens 20 werknemers** tewerkstellen, moeten een opleidingsplan opstellen voor hun werknemers.

Inhoud van het opleidingsplan

Het opleidingsplan lijst de opleidingen op alsook de doelgroep van werknemers waarvoor ze bestemd zijn. Het plan wordt op papier of onder elektronische vorm opgesteld.

Concreet moet het opleidingsplan **minimaal het volgende bevatten**:

- de formele opleidingen; bedoeld worden de opleidingen:
 - bestaande uit door lesgevers of opleiders ontwikkelde cursussen en stages;
 - gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling;
 - die doorgaan op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is;
 - die tot een groep leerlingen gericht zijn;
 - en die ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;
- de informele opleidingen; bedoeld worden de opleidingen:
 - bestaande uit opleidingsactiviteiten die rechtstreeks betrekking hebben op het werk (of de werkplek), maar andere dan deze bedoeld hierboven;
 - gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen (tijd, plaats, inhoud);
 - en waarvan de inhoud gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek;

Bv. deelname aan conferenties, beurzen en lezingen.

- een toelichting over de wijze waarop het plan bijdraagt aan de investeringen in opleiding (ten minste 5 opleidingsdagen per jaar voor een voltijdse werknemer).

Bij het opstellen van het opleidingsplan moet je als werkgever:

- de genderdimensie in aanmerking nemen;
- bijzondere aandacht geven aan:

- o personen uit risicogroepen en meer bepaald werknemers van minstens 50 jaar oud;
- o werknemers met een handicap;
- o personen van buitenlandse afkomst (bv. werknemers die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten);
- o de knelpuntberoepen in je sector;
- o de wijze van evaluatie met de werknemers.

Opgelet! In een bij koninklijk besluit verbindend verklaarde sectorale collectieve arbeidsovereenkomst kunnen de minimale voorwaarden vastgesteld worden waaraan het opleidingsplan moet voldoen.

Duur van het opleidingsplan

Het opleidingsplan voor de werknemers wordt voor een **minimumduurtijd van 1 jaar** gesloten.

Procedure en termijn

Het opleidingsplan voor de werknemers wordt opgesteld met naleving van een overlegprocedure.

Als er in je onderneming een ondernemingsraad (**OR**) of, bij gebrek hieraan, een vakbondsafvaardiging (**VA**) bestaat, dan verloopt de procedure als volgt:

1. jij als werkgever stelt een ontwerp van opleidingsplan op;
2. je deelt dit ontwerp mee aan de OR of, bij gebrek hieraan, aan de VA;
3. ten minste 15 dagen na deze mededeling wordt een vergadering van de OR of, bij gebrek hieraan, met de VA georganiseerd om het ontwerp te bestuderen;
4. de OR of, bij gebrek hieraan, de VA brengt **uiterlijk op 15 maart 2024** advies uit;
5. de inhoud van het opleidingsplan moet **uiterlijk op 31 maart 2024** vastgesteld worden.

Als er in je onderneming geen OR of VA bestaat, dan verloopt de procedure als volgt:

1. jij als werkgever stelt een ontwerp van opleidingsplan op;
2. je legt dit ontwerp **uiterlijk op 15 maart 2024** aan de **werknemers** voor;
3. de inhoud van het opleidingsplan moet **uiterlijk op 31 maart 2024** vastgesteld worden.

Bewaring en communicatie van het opleidingsplan

Je bewaart het opleidingsplan voor de werknemers in de onderneming.

Je werknemers en hun vertegenwoordigers hebben er op eenvoudige vraag toegang toe.

Bron: Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, B.S. 10.11.2022.



Maart 2024- Enkele belangrijke data

5 maart 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 5 maart op de rekening van het Sociaal Secretariaat staan en als u geen klant bent, op de rekening van de RSZ.

14 maart 2024:

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