

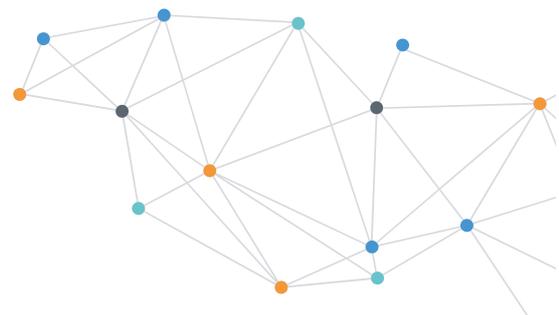


# LEGAL WATCH

03-2024

Actualité sociale du mois de mars 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](http://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 ?**

### 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.



**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 ?**

✓ 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>Indemnité kilométrique diminuée à partir du 1er avril 2024</i> .....	3
<b>Indexation trimestrielle</b> .....	3
<b>Indexation annuelle</b> .....	3
<b>Obligation d'octroyer une indemnité kilométrique</b> .....	3
<i>Federal Learning Account : mise à jour</i> .....	4
<b>Date de lancement prévue et report possible</b> .....	4
<b>Conseil pratique</b> .....	4
<i>Passage à l'heure d'été : comment rémunérer les travailleurs en équipes ?</i> .....	5
<b>Travailleurs en équipes : que faire ?</b> .....	5
<b>Exemple</b> .....	5
<i>Adaptation du plafond salarial de la composante très bas-salaires de la réduction structurelle des cotisations</i> .....	6
<b>Bonus à l'emploi - plafonds après l'augmentation du RMMM et la scission du calcul</b> .....	6
<i>Avril 2024 - Quelques dates clés</i> .....	8



# Indemnité kilométrique diminue à partir du 1er avril 2024

En tant qu'employeur, vous pouvez octroyer une indemnité kilométrique forfaitaire à vos travailleurs qui utilisent leur propre voiture, motocyclette ou cyclomoteur pour effectuer des déplacements professionnels. À partir du 1er avril 2024, il faudra tenir compte d'un nouveau montant pour cette indemnité.

## Indexation trimestrielle

Afin de pouvoir réagir plus rapidement aux fluctuations des prix du carburant, le montant de l'indemnité kilométrique est indexé sur une base trimestrielle depuis le 1er octobre 2022. Le nouveau montant à respecter à partir du 1er avril 2024 s'élèvera à 0,4265 EUR/km (sous réserve de confirmation).

Si l'indemnité kilométrique que vous octroyez ne dépasse pas 0,4265 EUR/km, elle sera considérée comme un remboursement non imposable de frais propres à l'employeur, exonéré de cotisations de sécurité sociale.

En résumé, les montants suivants sont applicables pour l'année 2024 :

1er janvier 2024 - 31 mars 2024	0,4269 EUR/km
1er avril 2024 - 30 juin 2024	0,4265 EUR/km

## Indexation annuelle

Outre l'indemnité kilométrique indexée trimestriellement, il existe également une indemnité kilométrique indexée annuellement. Pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2024 inclus, cette indemnité s'élève à 0,4280 EUR/km.

Si l'indemnité kilométrique que vous octroyez ne dépasse pas 0,4280 EUR/km, elle sera considérée comme un remboursement non imposable de frais propres à l'employeur, exonéré de cotisations de sécurité sociale.

En tant qu'employeur, vous pouvez choisir d'appliquer le système forfaitaire sur une base annuelle. Vous devrez alors l'appliquer durant toute la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2024 inclus. Pendant cette période, vous ne pourrez pas passer au système forfaitaire trimestriel. Ce ne sera possible qu'à partir du 1er juillet 2024 au plus tôt.

## Obligation d'octroyer une indemnité kilométrique

En tant qu'employeur, vous devez donner à vos travailleurs les ressources dont ils ont besoin pour effectuer leur travail. Par conséquent, si vos travailleurs utilisent leur véhicule privé pour leurs déplacements professionnels, vous devez prendre ces coûts à votre charge.

De nombreux secteurs exigent le paiement d'une indemnité kilométrique forfaitaire. Si c'est le cas de votre secteur, vous devrez payer le montant fixé par votre commission paritaire. Il s'agit souvent (mais pas toujours) de l'indemnité kilométrique indexée trimestriellement ou annuellement.

Certains secteurs se réfèrent à un arrêté royal récent (de 2017) pour le paiement de l'indemnité kilométrique. Si c'est le cas de votre secteur, vous devrez appliquer l'indemnité kilométrique indexée trimestriellement.

D'autres secteurs se réfèrent parfois à un ancien décret royal (de 1965). Si c'est le cas de votre secteur, l'indexation de l'indemnité kilométrique reste fixée annuellement au 1er juillet.

Pour connaître l'indemnité kilométrique que vous devez octroyer, vérifiez les informations relatives à votre secteur.

Rien n'est prévu par votre secteur ? Dans ce cas, vous pouvez opter pour l'un des deux montants (trimestriel ou annuel). Si vous optez pour l'application du système forfaitaire sur une base annuelle, vous devrez appliquer ce montant pour toute la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2024 inclus.

*Source : Circulaire 2023/C/78 sur l'indemnité kilométrique pour les déplacements de service.*



# Federal Learning Account : mise à jour

Le Deal pour l'emploi avait introduit, pour certains employeurs, l'obligation de mettre en place un plan de formation. Un droit individuel à la formation avait ensuite été créé.

Pour la gestion de ce droit individuel à la formation, chaque employeur du secteur privé devra bientôt enregistrer toutes les formations dans le cadre de la relation de travail dans un outil prévu à cet effet : le *Federal Learning Account* (*FLA*).

Les travailleurs pourront ainsi avoir une vue d'ensemble de leur droit individuel à la formation.

Vous trouverez une description détaillée du *FLA* [ici](#).

## Date de lancement prévue et report possible

Bien que la date officielle d'entrée en vigueur soit fixée au 1er avril 2024, certaines rumeurs feraient état d'une possibilité de report limité. Plusieurs organisations d'employeurs se posent notamment des questions concernant la mise en œuvre pratique du *FLA* et la charge administrative supplémentaire qui en découle. Ils avancent en outre qu'il subsiste encore à ce jour de nombreuses zones d'ombre et questions sans réponse.

Aujourd'hui, nous n'avons pas de confirmation officielle de ce report.

## Conseil pratique

Malgré les différentes questions qui subsistent, nous vous conseillons de consigner dès à présent les formations suivies par vos collaborateurs (nom, date, organisme de formation, caractère formel/informel...). Vous pourrez ainsi les enregistrer plus rapidement et plus efficacement dans l'outil du *FLA* par la suite.

Nous suivons le dossier *FLA* pour vous et ne manquerons pas de vous tenir au courant des modalités à suivre pour satisfaire à vos obligations en tant qu'employeur.

*Source : Loi du 20 octobre 2023 relative à la création et la gestion du « Federal Learning Account », M.B. 1er décembre 2023.*



# Passage à l'heure d'été : comment rémunérer les travailleurs en équipes ?

Le dimanche 31 mars 2024, nous passerons à l'heure d'été, ce qui nécessitera d'avancer les pendules d'une heure (à 2 h du matin, il sera en réalité 3 h).

Ce passage à l'heure d'été peut poser des difficultés en ce qui concerne le calcul de la rémunération de certaines catégories de travailleurs.

Une CCT conclue au sein du CNT règle le problème de calcul de la rémunération des travailleurs en équipes qui ne sont pas rémunérés forfaitairement par mois.

## Travailleurs en équipes : que faire ?

Il existe deux solutions :

*Si l'organisation de travail le permet*, aménagez le roulement des équipes afin que l'équipe qui a travaillé le moins d'heures lors du passage à l'heure d'été (soit la nuit du 30 au 31 mars) soit celle qui travaille le plus lors du passage à l'heure d'hiver .

En effet, lors du passage à l'heure d'été, ces travailleurs vont prestre moins tout en conservant leur rémunération journalière normale. Par conséquent, lors du passage à l'heure d'hiver, ces travailleurs vont prestre plus sans recevoir de rémunération supplémentaire, cette prestation supplémentaire ayant déjà été payée lors du passage à l'heure d'été.

*S'il n'est pas possible pour vous d'effectuer ce roulement*, respectez les modalités suivantes :

- les travailleurs qui seront occupés pendant 7 heures (ou moins) lors du passage à l'heure d'été (soit la nuit du 30 au 31 mars) devront recevoir une rémunération correspondant à celle d'une journée normale ;
- les travailleurs qui seront occupés lors du passage à l'heure d'hiver pendant une durée plus longue que celle d'une journée normale devront recevoir une rémunération correspondant aux heures effectivement travaillées.

## Exemple

Dans une entreprise, le temps de travail est réparti en 3 pauses effectuées par 3 équipes successives (A, B et C) prestant chacune une durée journalière de 8 heures.

L'équipe B a effectué la pause de nuit lors du passage à l'heure d'été (soit dans la nuit du 30 au 31 mars). Les travailleurs auront donc été occupés pendant 7 heures. Ils percevront une rémunération correspondant à 8 heures de prestation.

Lors du passage à l'heure d'hiver , deux hypothèses peuvent être envisagées :

**Soit c'est l'équipe B qui effectue également la pause de nuit** : les travailleurs seront occupés pendant 9 heures mais ils percevront une rémunération correspondant à 8 heures de prestation (la 9ème heure ayant déjà été rémunérée de manière anticipative lors du passage à l'heure d'été) ;

**Soit ce sont les équipes A ou C qui effectuent la pause de nuit** : les travailleurs seront occupés durant 9 heures et ils recevront une rémunération pour 9 heures de prestation.

*En résumé*

Equipe de nuit lors des deux « changements d'heure »	Nombre d'heures rémunérées lors du passage à l'heure d'été (pour 7 heures de travail effectif)	Nombre d'heures rémunérées lors du passage à l'heure d'hiver (pour 9 heures de travail effectif)
Equipe identique	8	8
Equipes différentes	8	9

*Source : Convention collective de travail n°30 du 28 mars 1977 concernant les problèmes de rémunération de certains travailleurs à l'occasion des passages aux heures d'été et d'hiver, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 juillet 1998, M.B. du 11 août 1998.*



# Adaptation du plafond salarial de la composante très bas-salaires de la réduction structurelle des cotisations

L'arrêté royal du 3 mars 2024 (MB du 18 mars 2024) relève le plafond supérieur de la composante très bas-salaires (S2) à partir du **1er avril 2024** en compensation de l'augmentation prévue du RMMMG à partir du 1er avril 2024 :

**R**catégorie 1 = **0,1400** x (**10.797,67** - S) + **0,4000** x (**6.807,18** - S); (catégorie générale)

**R**catégorie 2 = **79,00** + **0,2557** x (**9.070,75** - S) + **0,4000** x (**6.995,54** - S) + **0,0600** x (W - **15.834,76**); (catégorie maribel social)

**R**catégorie 3 avec modération salariale = **0,1400** x (**11.699,95** - S) + **0,4000** x (**6.807,18** - S); (catégorie entreprises de travail adapté, ateliers sociaux et 'maatwerkbedrijven', travailleurs avec modération salariale)

**R**catégorie 3 sans modération salariale = **495,00** + **0,1785** x (**11.108,38** - S) + **0,4000** x (**6.807,18** - S). (catégorie entreprises de travail adapté, ateliers sociaux et 'maatwerkbedrijven', travailleurs sans modération salariale)

## Bonus à l'emploi - plafonds après l'augmentation du RMMMG et la scission du calcul

Suite à l'augmentation du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) conformément à la CCT n° 43-17, une adaptation des plafonds salariaux, des coefficients d'écart et des montants de réduction maximaux est nécessaire pour le calcul du bonus à l'emploi.

En outre, le calcul du bonus à l'emploi a été scindé en deux composantes pour rendre possible un calcul adapté du bonus à l'emploi fiscal.

Vous trouverez ci-dessous, sous forme de tableau, les nouveaux montants applicables **à partir du 1er avril 2024**. Le bonus à l'emploi final est la somme des 2 composantes.

<b>Employés (*)</b>			
VOLET A (bas salaires)		VOLET B (très bas salaires)	
S (salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	R (montant de base en EUR)	S (salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	R (montant de base en EUR)
≤ 2.669,96	115,91	≤ 2.090,78	156,30
> 2.669,96 et ≤ 3.144,45	115,91 - ( 0,2443 x (S - 2.669,96))	> 2.090,78 et ≤ 2.669,96	156,30 - ( 0,2699 x (S - 2.090,78))
> 3.144,45	0,00	> 2.669,96	0,00
<b>Ouvriers (**)</b>			
VOLET A (bas salaires)		VOLET B (très bas salaires)	
S (salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	R (montant de base en EUR)	S (salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	R (montant de base en EUR)
≤ 2.669,96	125,18	≤ 2.090,78	168,80
> 2.669,96 et ≤ 3.144,45	125,18 - ( 0,2638 x (S - 2.669,96))	> 2.090,78 et ≤ 2.669,96	168,80 - ( 0,2914 x (S - 2.090,78))
> 3.144,45	0,00	> 2.669,96	0,00



(\* ) Par 'employés', on entend les travailleurs qui doivent être déclarés à 100 %, donc aussi, par exemple, les ouvriers occupés par les services publics.

(\*\*) Par 'ouvriers', on entend les travailleurs qui doivent être déclarés à 108 %, donc aussi, par exemple, les artistes.

Le bonus à l'emploi social = la réduction calculée dans le volet A + la réduction calculée dans le volet B.

L'éventuel écrêtement en raison d'une insuffisance de cotisations personnelles s'effectue dans le volet B et ensuite dans le volet A.

## Avril 2024 - Quelques dates clés

### **5 avril 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 avril 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.

### **12 avril 2024 :**

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