

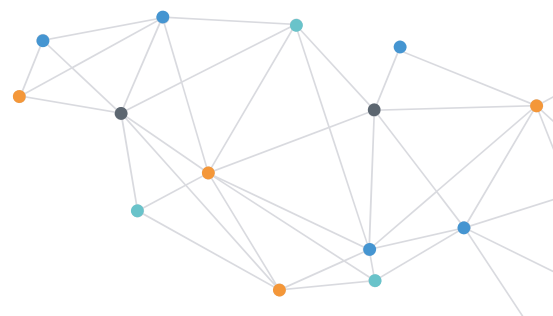


LEGAL WATCH

03-2024

Sociale actualiteit maart 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 ?

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.



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 ?

- ✓ 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>Lagere kilometervergoeding vanaf 1 april 2024</i>	3
Driemaandelijke indexering.....	3
Jaarlijkse indexering.....	3
Verplichting om een kilometervergoeding toe te kennen	3
<i>Update Federal learning account</i>	4
Datum inwerkingtreding en mogelijk uitstel	4
Praktisch advies	4
<i>Overschakeling naar zomeruur: hoe moeten werknemers in ploegendienst worden betaald? ...</i>	5
Werknemers in ploegen: wat moet je doen?	5
Voorbeeld.....	5
<i>Aanpassing van het loonplafond van de zeer lage lonencomponent van de structurele bijdragevermindering</i>	6
<i>Werkbonus - grensbedragen na verhoging GGMMI en opsplitsing berekening</i>	6
<i>April 2024- Enkele belangrijke data</i>	8

Lagere kilometervergoeding vanaf 1 april 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 april 2024 is een nieuw bedrag van toepassing.

Driemaandelijkse 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 april 2024, bedraagt € 0,4265/km (onder voorbehoud van bevestiging).

Als de kilometervergoeding die je toekent niet meer dan € 0,4265/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 2024:

1 januari 2024 – 31 maart 2024	€ 0,4269/km
1 april 2024 – 30 juni 2024	€ 0,4265/km

Jaarlijkse indexering

Naast de driemaandelijkse 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 driemaandelijkse 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

Update Federal learning account

De arbeidsdeal voerde de verplichting in om een opleidingsplan op te stellen voor bepaalde werkgevers. Daarnaast werd een individueel opleidingsrecht gecreëerd.

Om dit individueel opleidingsrecht te beheren, moet iedere private werkgever binnenkort alle opleidingen in het kader van de arbeidsrelatie registreren in een registratietool, de Federal Learning Account (FLA).

Werknemers krijgen zo een overzicht van hun individueel opleidingsrecht.

Een uitgebreide bespreking omtrent de FLA vindt u [hier](#).

Datum inwerkingtreding en mogelijk uitstel

Niettegenstaande 1 april 2024 de officiële datum van inwerkingtreding is, gonst het in de wandelgangen van de geruchten omtrent een mogelijks uitstel. Verschillende werkgeversorganisaties stellen zich onder meer vragen bij de praktische uitvoerbaarheid en de extra administratieve last die de FLA met zich meebrengt. Daarnaast kaarten zij aan dat er momenteel nog veel onbeantwoorde vragen en onduidelijkheden zijn.

Vandaag hebben we nog geen officiële bevestiging over dit uitstel.

Praktisch advies

Ondanks dat er op heden nog bepaalde onduidelijkheden zijn, raden we u aan om de door uw medewerkers gevolgde opleidingen (naam, datum, opleidingsinstantie, formeel/informeel opleiding,..) bij te houden. Dit draagt bij tot een vlotte en efficiënte toekomstige registratie in de FLA-tool.

We volgen het FLA-dossier voor u op en houden u verder op te hoogte over de modaliteiten om als werkgever aan uw verplichtingen te voldoen.

Bron: Wet van 20 oktober 2023 betreffende de oprichting en het beheer van een elektronische toepassing "Federal Learning Account", BS 1 december 2023.

Overschakeling naar zomertijd: hoe moeten werknemers in ploegdienst worden betaald?

Op zondag 31 maart 2024 schakelen we over van wintertijd naar zomertijd. Hiervoor moeten we de klok een uur vooruit zetten (om 2 u 's ochtends zal het dus eigenlijk 3 u zijn).

De overschakeling naar zomertijd kan voor problemen zorgen voor het berekenen van het loon van bepaalde categorieën van werknemers.

Een cao die werd gesloten binnen de NAR regelt de problemen in verband met het berekenen van het loon van werknemers in ploegdienst die geen vast maandloon krijgen.

Werknemers in ploegen: wat moet je doen?

Er zijn twee oplossingen:

- Als de arbeidsorganisatie dit toelaat, moet de toerbeurt van de ploegen zo worden geregeld dat de ploeg die het minste aantal uren heeft gewerkt bij de overschakeling naar het zomertijd (de nacht van 30 op 31 maart) de ploeg is die bij de overschakeling naar het wintertijd het meeste werkt.

Bij de overschakeling naar het zomertijd zullen deze werknemers immers minder werken, maar met behoud van hun normale dagloon. Daarom zullen deze werknemers bij de omschakeling naar het wintertijd meer moeten werken zonder extra loon te ontvangen. Hun extra prestaties werd immers al betaald toen werd overgeschakeld naar het zomertijd.

- *Als het voor jou niet mogelijk is om deze toerbeurt toe te passen*, volg dan de onderstaande instructies:
 - de werknemers die 7 uur (of minder) zullen werken bij de overschakeling naar het zomertijd (de nacht van 30 op 31 maart) moeten een loon ontvangen dat overeenstemt met het loon voor een normale dag;
 - de werknemers die bij de overschakeling naar het wintertijd langer zullen werken dan de duur van een normale dag, moeten een loon ontvangen dat overeenstemt met de effectief gewerkte uren.

Voorbeeld

In een onderneming is de arbeidstijd verdeeld tussen 3 opeenvolgende ploegen (A, B en C) die elk 8 uur per dag presteren.

Ploeg B heeft de nachtschift gewerkt bij de overschakeling naar het zomertijd (de nacht van 30 op 31 maart). De werknemers zullen dus 7 uur gewerkt hebben. Ze zullen een loon ontvangen dat overeenstemt met 8 gewerkte uren.

Bij het overschakelen naar het wintertijd zijn er twee mogelijke scenario's:

- **Ofwel verricht ploeg B ook de nachtschift:** de werknemers werken 9 uur, maar zullen slechts een loon ontvangen voor 8 uur werk (voor het 9e uur hebben zij reeds een vervroegd loon ontvangen bij de overschakeling naar het zomertijd);
- **Ofwel verricht ploeg A of C de nachtschift:** de werknemers werken 9 uur en zullen een loon ontvangen voor 9 uur werk.

Samengevat

Nachtploeg bij de twee "uurveranderingen"	Aantal betaalde uren bij de overschakeling naar het zomertijd (voor 7 uur effectieve arbeid)	Aantal betaalde uren bij de overschakeling naar het wintertijd (voor 9 uur effectieve arbeid)
Dezelfde ploeg	8	8
Verschillende ploegen	8	9

Bron: collectieve arbeidsovereenkomst nr. 30 van 28 maart 1977 van de Nationale Arbeidsraad, betreffende de problemen die inzake beloning van sommige werknemers rijzen bij de overschakeling naar het zomertijd evenals naar het wintertijd, verplicht verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 juli 1998, BS van 11 augustus 1998.

Aanpassing van het loonplafond van de zeer lage lonencomponent van de structurele bijdragevermindering

Het koninklijk besluit van 3 maart 2024 (BS van 18 maart 2024) verhoogt de bovengrens van de zeer lage lonencomponent (S2) vanaf **1 april 2024** ter compensatie van de voorziene verhoging van het GGMMI op 1 april 2024:

Rcategorie 1 = $0,1400 \times (10.797,67 - S) + 0,4000 \times (6.807,18 - S)$; (algemene categorie)

Rcategorie 2 = $79,00 + 0,2557 \times (9.070,75 - S) + 0,4000 \times (6.995,54 - S) + 0,0600 \times (W - 15.834,76)$; (categorie sociale maribel)

Rcategorie 3 met loonmatiging = $0,1400 \times (11.699,95 - S) + 0,4000 \times (6.807,18 - S)$; (categoriebeschutte werkplaats, sociale werkplaats of maatwerkbedrijf, werknemers met loonmatiging)

Rcategorie 3 zonder loonmatiging = $495,00 + 0,1785 \times (11.108,38 - S) + 0,4000 \times (6.807,18 - S)$.

(categoriebeschutte werkplaats, sociale werkplaats of maatwerkbedrijf, werknemers zonder loonmatiging).

Werkbonus - grensbedragen na verhoging GGMMI en opsplitsing berekening

Ingevolge de verhoging van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI) overeenkomstig CAO nr. 43-17, is er een aanpassing van de loongrenzen, de hellingscoëfficiënten en van de maximale verminderingsbedragen nodig voor de berekening van de werkbonus.

Daarnaast werd de berekening van de werkbonus opgesplitst in 2 componenten om een aangepaste berekening van de fiscale werkbonus mogelijk te maken.

Hieronder vindt u in tabelvorm de nieuwe bedragen **vanaf 1 april 2024**. De uiteindelijke sociale werkbonus is de som van de 2 componenten.

Bedienden (*)			
LUIK A (lage lonen)		LUIK B (zeer lage lonen)	
S (refertemaandloon aan 100% in EUR)	R (basisbedrag in EUR)	S (refertemaandloon aan 100% in EUR)	R (basisbedrag in EUR)
≤ 2.669,96	115,91	≤ 2.090,78	156,30
> 2.669,96 en ≤ 3.144,45	$115,91 - (0,2443 \times (S - 2.669,96))$	> 2.090,78 en ≤ 2.669,96	$156,30 - (0,2699 \times (S - 2.090,78))$
> 3.144,45	0,00	> 2.669,96	0,00
Arbeiders (**)			
LUIK A (lage lonen)		LUIK B (zeer lage lonen)	
S (refertemaandloon aan 100% in EUR)	R (basisbedrag in EUR)	S (refertemaandloon aan 100% in EUR)	R (basisbedrag in EUR)
≤ 2.669,96	125,18	≤ 2.090,78	168,80
> 2.669,96 en ≤ 3.144,45	$125,18 - (0,2638 \times (S - 2.669,96))$	> 2.090,78 en ≤ 2.669,96	$168,80 - (0,2914 \times (S - 2.090,78))$
> 3.144,45	0,00	> 2.669,96	0,00

(*) Onder 'Bedienden' moet worden verstaan: de werknemers die moeten worden aangegeven aan 100 %, dus ook bijvoorbeeld arbeiders in de openbare sector.



(**) Onder 'Arbeiders' moet worden verstaan: de werknemers die moeten worden aangegeven aan 108 %, dus ook bijvoorbeeld kunstenaars.

De sociale werkbonus = de vermindering berekend in Luik A + de vermindering berekend in Luik B.

De eventuele aftopping bij een tekort aan werknemersbijdragen gebeurt op Luik B en vervolgens op Luik A.



April 2024- Enkele belangrijke data

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

12 april 2024:

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