



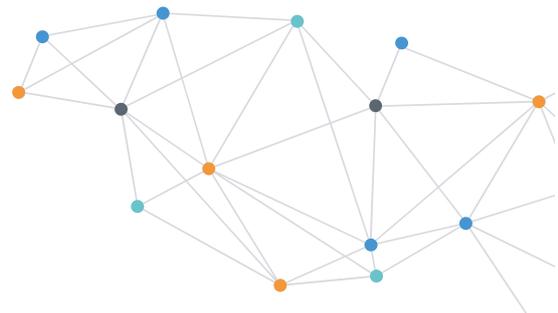
LEGAL WATCH

05-2024

Actualité sociale du mois de mai 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 ?

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>Le bonus à l'emploi au 1er mai 2024</i>	3
<i>RCC : adaptations des montants en mai 2024</i>	4
Nouveaux montants minimaux de l'allocation de chômage au 1er mai 2024.....	4
Nouveau montant maximum de l'allocation de chômage au 1er mai 2024.....	4
Rémunération de référence pour le calcul du complément d'entreprise.....	4
Impact sur les compléments d'entreprise existants?.....	4
Seuils pour la retenue de 6,5% à charge du chômeur avec complément d'entreprise.....	4
<i>Élections du 9 juin 2024 : votre travailleur peut-il s'absenter du travail s'il est assesseur ?</i>	5
Petit chômage pour exercer certaines fonctions électorales.....	5
Obligations du travailleur.....	5
Petit chômage rémunéré.....	6
<i>Élections du 9 juin 2024 : votre travailleur peut-il s'absenter du travail pour aller voter ?</i>	6
Temps nécessaire pour remplir le devoir électoral.....	6
Absence non rémunérée.....	6
Formulaire de procuration.....	6
Conseils pratiques.....	7
<i>Quelles sont les modalités d'attribution des jours de congés ?</i>	8
Principales lignes directrices.....	8
Nouveau - Certaines situations de force majeure permettent exceptionnellement un report.....	8
<i>Juin 2024 - Quelques dates clés</i>	9

Le bonus à l'emploi au 1er mai 2024

La mesure « Bonus à l'emploi » est une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale à charge du travailleur.

Cette réduction s'applique aux travailleurs ayant un bas salaire et leur permet d'avoir un salaire net plus élevé.

Depuis le 1er avril 2024, les modalités de calcul de cette réduction ont été revues (voir notre infoflash du 4 avril 2024).

Les montants de cette réduction sont indexés au 1er mai 2024 et sont les suivants :

Volet A

Montant du salaire mensuel	Montant de la réduction volet A Employés	Montant de la réduction volet A Ouvriers
$S \leq 2.723,36 \text{ €}$	118,22	127,68
$2.723,36 \text{ €} < S \leq 3.207,40 \text{ €}$	$118,22 - (0,2442 \times (S - 2.723,36 \text{ €}))$	$127,68 - (0,2638 \times (S - 2.723,36 \text{ €}))$
$S > 3.207,40 \text{ €}$	0	0

Volet B

Montant du salaire mensuel	Montant de la réduction volet B Employés	Montant de la réduction volet B Ouvriers
$S \leq 2.132,59 \text{ €}$	159,43	172,18
$2.132,59 \text{ €} < S \leq 2.723,36 \text{ €}$	$159,43 - (0,2699 \times (S - 2.132,59 \text{ €}))$	$172,18 - (0,2915 \times (S - 2.132,59 \text{ €}))$
$S > 2.723,36 \text{ €}$	0	0

Le montant de la réduction « Bonus à l'emploi » est l'addition du volet A et du volet B.

Source : ONSS



RCC : adaptations des montants en mai 2024

L'indice pivot a été dépassé au mois d'avril 2024. Par conséquent, certaines allocations sociales sont indexées de 2% au mois de mai 2024. Cela a plusieurs conséquences en matière de complément d'entreprise payés dans le cadre des RCC.

Nouveaux montants minimaux de l'allocation de chômage au 1er mai 2024

A partir du 1er mai 2024, les montants minimaux des allocations de chômage (RCC) sont augmentés comme suit :

	Montant journalier (6 jours/semaine)	Montant mensuel
Chefs de famille	64,67 €	1.681,42 €
Isolé	52,42 €	1.362,92 €
Cohabitant	46,58 €	1.211,08 €

Nouveau montant maximum de l'allocation de chômage au 1er mai 2024

A partir du 1er mai 2024, l'allocation de chômage maximale (RCC) s'élèvera à 65,10 € (soit 1.692,60€ par mois).

Rémunération de référence pour le calcul du complément d'entreprise

Le plafond du salaire de référence est augmenté à partir du 1er mai 2024 suite à l'indexation. Il s'élève désormais à **5.047,06 €**.

Impact sur les compléments d'entreprise existants?

Les compléments d'entreprise octroyés avant le 1er mai 2024 sont indexés de 2% au 1er mai 2024. Dans certains secteurs, comme le secteur de l'ameublement (CP 126) ou l'industrie des cuirs et peaux (CP 128), cette indexation a cependant lieu en même temps que celle des barèmes sectoriels.

Seuils pour la retenue de 6,5% à charge du chômeur avec complément d'entreprise

Le RCC n'est pas soumis au calcul des cotisations sociales habituelles mais à une retenue sociale de 6,5% qui est destinée à l'ONSS et est calculée sur le montant total de l'allocation de chômage et le complément d'entreprise (légal et extra-légal).

L'application de cette retenue ne peut cependant avoir pour effet de réduire le montant total du RCC en-dessous de certains seuils.

A partir du 1er mai 2024, les seuils pour l'application de ces retenues en cas de RCC temps plein (CCT n°17) ou de prépension mi-temps (CCT n°55) sont établis comme suit :

Date d'application	Chômeur avec complément d'entreprise	sans personne à charge (€/mois) (1)	Chômeur avec complément d'entreprise	avec personne à charge (€/mois) (1)
.	CCT n°17	CCT n°55	CCT n°17	CCT n°55
01.05.2024	€ 1.814,34	€ 907,16	€ 2.185,40	€ 1.092,70

N.B. La retenue de 6,5% sera limitée ou ne sera pas effectuée lorsque l'application de la (totalité de) cette retenue a pour effet que le montant de l'allocation de chômage + le complément d'entreprise se situe en-dessous du montant minimum cité ci-dessus en fonction des charges de famille.

Sanction en cas de non-remplacement d'un travailleur en RCC

A partir du 1er mai 2024, le montant de la sanction en cas de non-remplacement d'un travailleur en RCC est lui aussi adapté. Il s'élève à 19,29€.

Source : *ONEmTech*.



Élections du 9 juin 2024 : votre travailleur peut-il s'absenter du travail s'il est assesseur ?

Élections sociales 2024

Le dimanche 9 juin 2024, auront lieu les élections du Parlement européen, de la Chambre des représentants et des Parlements de Région et de Communauté.

Certains travailleurs qui travaillent normalement le dimanche seront, à cette occasion, désignés assesseurs d'un bureau de vote ou d'un bureau de dépouillement.

Ces travailleurs peuvent-ils s'absenter du travail et, dans l'affirmative, prétendre à une rémunération pour les heures non prestées ?

Bref rappel des règles.

Petit chômage pour exercer certaines fonctions électorales

Vous êtes tenu d'autoriser votre travailleur à s'absenter du travail pour lui permettre de remplir certaines fonctions électorales lorsque son horaire de travail prévoit des prestations au moment où il devra exercer ce type de fonction.

Il s'agit d'un petit chômage ou congé de circonstance dont la durée varie selon le niveau auquel sont organisées les élections et le type de bureau.

Concrètement, pour les élections du 9 juin 2024, votre travailleur peut s'absenter :

- le temps nécessaire s'il doit exercer la fonction d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote pour les élections législatives (Chambre des représentants et Parlements de Région et de Communauté) ;
- le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours s'il doit exercer la fonction d'assesseur dans un bureau principal de dépouillement pour les élections législatives (Chambre des représentants et Parlements de Région et de Communauté) ;
- le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours s'il doit exercer la fonction d'assesseur dans un bureau principal pour les élections du Parlement européen.

Par contre, et sauf disposition conventionnelle contraire, le travailleur n'a pas droit à un petit chômage :

- s'il est assesseur dans un bureau de vote ou de dépouillement autre qu'un bureau principal ;
- s'il exerce la fonction de président ou de secrétaire d'un bureau.

Obligations du travailleur

Pour pouvoir bénéficier d'un petit chômage avec maintien de sa rémunération (voir ci-dessous), votre travailleur a pour obligations :

- de vous avertir préalablement (de préférence, par écrit) ;
- d'utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé ;
- le cas échéant et à votre demande, d'apporter une preuve (pièce justificative) du motif de son congé (soit la fonction électorale ouvrant le droit à un petit chômage).



Petit chômage rémunéré

Si votre travailleur s'absente du travail pour exercer une fonction électorale dans le cadre d'un petit chômage et remplit ses obligations (voir ci-dessus), l'absence sera rémunérée.

Vous devez payer à ce travailleur sa rémunération normale pour les heures/jours de petit chômage qui coïncident avec des heures/jours où il aurait normalement travaillé.

Sources : art. 30, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ; art. 2 de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

Élections du 9 juin 2024 : votre travailleur peut-il s'absenter du travail pour aller voter ?

Élections sociales 2024

Le dimanche 9 juin 2024, auront lieu les élections du Parlement européen, de la Chambre des représentants et des Parlements de Région et de Communauté.

Les travailleurs qui travaillent ce jour-là ne sont pas, pour autant, dispensés de voter, le vote ayant un caractère obligatoire en Belgique.

Ces travailleurs peuvent-ils s'absenter du travail et, dans l'affirmative, prétendre à une rémunération pour les heures non prestées ?

Bref rappel des règles.

Temps nécessaire pour remplir le devoir électoral

Vous êtes tenu d'octroyer, à votre travailleur, le temps nécessaire pour lui permettre de remplir son devoir électoral lorsque son horaire de travail prévoit des prestations durant les heures d'ouverture du bureau de vote le dimanche 9 juin 2024.

Par contre, si votre travailleur a la possibilité d'aller voter avant ou après ses heures de travail, il n'est pas autorisé à s'absenter du travail.

Absence non rémunérée

Si votre travailleur s'absente du travail pour exercer son devoir électoral, il s'agit d'une absence non rémunérée en raison du fait qu'il se trouve « automatiquement » dans les conditions pour voter par procuration.

En effet, selon le Code électoral, l'électeur qui ne peut se rendre au bureau de vote pour des raisons professionnelles peut donner une procuration à **tout autre électeur**.

Formulaire de procuration

Si votre travailleur choisit de voter par procuration pour des raisons professionnelles, il doit utiliser le **formulaire ad hoc** pour donner procuration.

En tant qu'employeur, **vous devez** également **compléter** la partie « II. Motif et justification du motif de l'absence au vote » de ce formulaire.

Conseils pratiques

Si l'activité de votre entreprise n'est pas à l'arrêt le dimanche 9 juin 2024, il vous est conseillé d'informer préalablement vos travailleurs des points suivants :

- possibilité de voter par procuration (formulaire à compléter) ;
- non-paiement des heures d'absence prises pour aller voter ;
- (le cas échéant) introduction préalable d'une demande d'absence (pour des raisons d'organisation du travail) dans l'hypothèse où le travailleur choisit de se rendre en personne au bureau de vote pendant ses heures de travail ;
- (le cas échéant) planification de cette absence d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur (également pour des raisons d'organisation du travail) ;
- pas de possibilité de s'absenter si le travailleur peut voter avant ou après ses heures de travail.

Sources : art. 20, 5° et art. 27, § 1er, 3° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ; art. 147bis du Code électoral.



Quelles sont les modalités d'attribution des jours de congés ?

La période des grandes vacances approche et avec elle, resurgissent de nombreuses questions concernant la réglementation relative aux vacances annuelles.

Dans le cadre de ce premier Infflash consacré aux vacances annuelles, nous vous rappelons les modalités **d'attribution des jours de congé** ainsi **que la nouvelle règle de report entrée en vigueur le 1er janvier de cette année**.

Ces modalités et règles sont identiques quels que soient le statut du travailleur (ouvrier ou employé) et la manière dont les **périodes** de vacances sont fixées (par un accord collectif ou individuel).

Principales lignes directrices

La prise de congés doit s'effectuer en tenant compte des règles suivantes :

1. Les vacances doivent être octroyées **avant le 31 décembre** de l'année de vacances. Il est donc, en principe, interdit de reporter à l'année suivante les jours de congé qui n'ont pas été pris au cours de l'année de vacances.

Exemple : *Un employé est occupé durant toute l'année 2023 à temps plein (5 jours/semaine). Il a droit en 2024 à 20 jours de congé, lesquels doivent être effectivement pris entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024.*

En tant qu'employeur, vous risquez des sanctions (pénales) si vous n'accordez pas les congés auxquels vos travailleurs ont droit. Vous avez donc tout intérêt à les « encourager » à planifier leurs vacances à temps et à bien les informer à ce sujet.

Nouveau - Certaines situations de force majeure permettent exceptionnellement un report

Depuis le 1er janvier 2024, le travailleur qui est, à l'issue de l'année de vacances, dans l'impossibilité de prendre tout ou partie des jours de vacances annuelles promérités (en raison d'une suspension du contrat de travail bien précise, par exemple une incapacité de travail 'vie privée') a la possibilité de reporter ces jours à un moment ultérieur *au cours des 24 mois qui suivent cette année de vacances (voyez notre Infflash du 30 novembre 2023)*.

2. Les travailleurs ayant des enfants en âge d'école doivent se voir octroyer leurs congés de préférence pendant les vacances scolaires ;

3. Sauf demande contraire des travailleurs intéressés, une période continue de **2 semaines** doit être accordée entre le 1er mai et le 31 octobre (3 semaines pour les travailleurs de moins de 18 ans au 31 décembre de l'année de l'exercice de vacances). En tout état de cause, une période continue de vacances d'**une semaine** doit être assurée ;

4. Le solde des journées de vacances sera pris dans des périodes de moindre activité ou à l'occasion de fêtes régionales, locales ou autres ;

5. La prise de **demi-jours** de vacances est **interdite**, sauf lorsque :

- le demi-jour de vacances est complété par un demi-jour de repos habituel ;
- le travailleur demande que 3 journées de la quatrième semaine de vacances soient fractionnées en demi-jours ; l'employeur peut cependant s'opposer à ce fractionnement si cela est de nature à désorganiser le travail dans l'entreprise.

Source : Arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, M.B. 11 août 1967.

Juin 2024 - Quelques dates clés

6 juin 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 6 juin 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.

13 juin 2024 :

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