

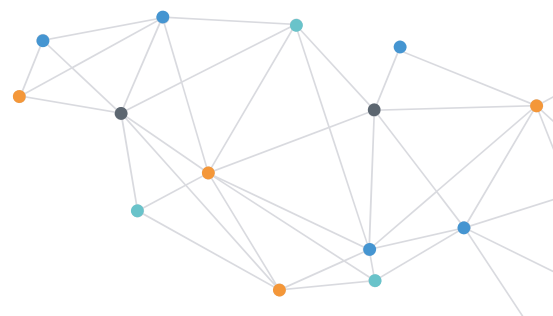


LEGAL WATCH

05-2024

Sociale actualiteit mei 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



SAP HR, PAYROLL &
SUCCESSFACTORS EXPERTS



SAP SuccessFactors





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>De werkbonus op 1 mei 2024</i>	3
<i>SWT: aanpassingen van de bedragen in mei 2024</i>	4
Nieuwe minimumbedragen van de werkloosheidsuitkeringen op 1 mei 2024.....	4
Nieuw maximumbedrag van de werkloosheidsuitkeringen op 1 mei 2024	4
Referentieloon voor de berekening van de bedrijfstoeslag.....	4
Impact op de bestaande bedrijfstoeslagen?	4
Drempels voor de inhouding van 6,5 % ten laste van de werkloze met bedrijfstoeslag.....	4
Sanctie wanneer een werknemer met SWT niet wordt vervangen.....	4
<i>Verkiezingen van 9 juni 2024: mag je werknemer afwezig zijn op het werk als hij bijzitter is?</i> ..5	
Klein verlet om bepaalde kiestaken uit te oefenen	5
Verplichtingen van de werknemer	5
Betaald klein verlet	5
<i>Verkiezingen op 9 juni 2024: mag je werknemer afwezig zijn op het werk om te gaan stemmen?</i>	6
Tijd die nodig is om de stemplicht uit te oefenen	6
Onbetaalde afwezigheid	6
Volmachtformulier.....	6
Praktische tips.....	6
<i>Modaliteiten voor de toekenning van vakantiedagen</i>	7
Algemene krachtlijnen	7
Nieuw – Bepaalde situaties van overmacht laten bij wijze van uitzondering een overdracht toe ..7	
<i>Juni 2024- Enkele belangrijke data</i>	8

De werkbonus op 1 mei 2024

De 'werkbonus' is een vermindering van persoonlijke bijdragen voor de sociale zekerheid ten laste van de werknemer.

Deze vermindering is van toepassing op werknemers met lage lonen en biedt hen de mogelijkheid een hoger nettoloon te genieten.

Sinds 1 april 2024 is de berekeningswijze van deze vermindering herzien (zie onze Infolash van 4 april 2024).

Dit zijn de bedragen van deze vermindering, die geïndexeerd werden op 1 mei 2024:

Luik A

Bedrag van het maandloon	Bedrag van de vermindering luik A Bedienden	Bedrag van de vermindering luik A Arbeiders
$S \leq \text{€ } 2.723,36$	118,22	127,68
$\text{€ } 2.723,36 < S \leq \text{€ } 3.207,40$	$118,22 - (0,2442 \times (S - \text{€ } 2.723,36))$	$127,68 - (0,2638 \times (S - \text{€ } 2.723,36))$
$S > \text{€ } 3.207,40$	0	0

Luik B

Bedrag van het maandloon	Bedrag van de vermindering luik B Bedienden	Bedrag van de vermindering luik B Arbeiders
$S \leq \text{€ } 2.132,59$	159,43	172,18
$\text{€ } 2.132,59 < S \leq \text{€ } 2.723,36$	$159,43 - (0,2699 \times (S - \text{€ } 2.132,59))$	$172,18 - (0,2915 \times (S - \text{€ } 2.132,59))$
$S > \text{€ } 2.723,36$	0	0

Het bedrag van de vermindering 'werkbonus' is de som van luik A en luik B.

Bron: RSZ

SWT: aanpassingen van de bedragen in mei 2024

De spilindex werd in april 2024 overschreden. Als gevolg daarvan worden bepaalde sociale uitkeringen in mei 2024 met 2% geïndexeerd. Dit heeft gevolgen voor de bedrijfstoeslagen die in het kader van de SWT's worden betaald.

Nieuwe minimumbedragen van de werkloosheidsuitkeringen op 1 mei 2024

Vanaf 1 mei 2024 worden de minimumbedragen van de werkloosheidsuitkeringen (SWT) als volgt verhoogd:

	Dagelijks bedrag (6 dagen/week)	Maandelijks bedrag
Gezinshoofd	€ 64,67	€ 1.681,42
Alleenstaande	€ 52,42	€ 1.362,92
Samenwonende	€ 46,58	€ 1.211,08

Nieuw maximumbedrag van de werkloosheidsuitkeringen op 1 mei 2024

Vanaf 1 mei 2024 bedraagt de maximale werkloosheidsuitkering (SWT) € 65,10 (ofwel € 1.692,60 per maand).

Referentieloon voor de berekening van de bedrijfstoeslag

Het plafond van het referentieloon wordt op 1 mei 2024 verhoogd als gevolg van de spilindex. Het plafond bedraagt nu € 5.047,06.

Impact op de bestaande bedrijfstoeslagen?

De bedrijfstoeslagen die vóór 1 mei 2024 werden toegekend, worden op 1 mei 2024 met 2% geïndexeerd. In sommige sectoren, zoals de sector van de stoffering (PC 126) of het huiden- en lederbedrijf (PC 128), vindt die indexering evenwel plaats op hetzelfde ogenblik als de indexering van de sectorale loonschalen.

Drempels voor de inhouding van 6,5 % ten laste van de werkloze met bedrijfstoeslag

Het SWT is niet onderworpen aan de gebruikelijke sociale bijdragen. Er gebeurt een sociale inhouding van 6,5% op die bestemd is voor de RSZ en berekend wordt op het totaalbedrag van de werkloosheidsuitkering en de (wettelijke en buitenwettelijke) bedrijfstoeslag.

De toepassing van die inhouding mag echter niet tot gevolg hebben dat het totaalbedrag van het SWT onder bepaalde drempels zakt.

Vanaf 1 mei 2024 zijn de drempels voor de toepassing van deze inhoudingen in geval van conventioneel SWT (cao nr. 17) of halftijds brugpensioen (cao nr. 55) als volgt bepaald:

Datum van toepassing	Werkloze met bedrijfstoeslag	zonder persoon ten laste (€/maand) (1)	Werkloze met bedrijfstoeslag	met persoon ten laste (€/maand) (1)
.	cao nr. 17	cao nr. 55	cao nr. 17	cao nr. 55
01.05.2024	€ 1.814,34	€ 907,16	€ 2.185,40	€ 1.092,70

Noot: De inhouding van 6,5 % zal beperkt of niet doorgevoerd worden wanneer de toepassing van deze (volledige) inhouding tot gevolg heeft dat het bedrag van de werkloosheidsuitkering en de bedrijfstoeslag onder het minimumbedrag zakt dat hierboven werd weergegeven volgens de gezinslasten.

Sanctie wanneer een werknemer met SWT niet wordt vervangen

Op 1 mei 2024 wordt ook het bedrag aangepast van de boete die wordt opgelegd wanneer een werknemer met SWT niet wordt vervangen. De boete bedraagt nu € 19,29.

Bron: RVATech.

Verkiezingen van 9 juni 2024: mag je werknemer afwezig zijn op het werk als hij bijzitter is?

Sociale verkiezingen 2024

Op zondag 9 juni 2024 worden er verkiezingen gehouden voor het Europees Parlement, de Kamer van Volksvertegenwoordigers en de Gewest- en Gemeenschapsparlementen.

Sommige werknemers die normaal op zondag werken, worden naar aanleiding van deze verkiezingen aangesteld als bijzitter in een stembureau of een stemopnemingsbureau.

Mogen deze werknemers afwezig zijn op het werk en, zo ja, hebben ze dan recht op loon voor de niet-gepresteerde uren?

Een korte herhaling van de regels.

Klein verlet om bepaalde kiestaken uit te oefenen

Je dient de werknemer toestemming te geven om afwezig te zijn op het werk om bepaalde kiestaken uit te oefenen wanneer hij volgens zijn arbeidsrooster moet werken op een tijdstip waarop hij dergelijke taak moet uitoefenen. Dit is klein verlet of omstandigheidsverlof, waarvan de duur varieert afhankelijk van het niveau waarop de verkiezingen worden gehouden en het soort bureau.

Concreet kan je werknemer voor de verkiezingen van 9 juni 2024 afwezig zijn:

- gedurende de tijd die nodig is als hij de taak van bijzitter moet uitoefenen in een hoofdstembureau of enig stembureau voor de parlementsverkiezingen (Kamer van Volksvertegenwoordigers en de Gewest- en Gemeenschapsparlementen);
- gedurende de tijd die nodig is, met een maximum van 5 dagen, als hij de taak van bijzitter moet uitoefenen in een hoofdstembureau voor stemopneming voor de parlementsverkiezingen (Kamer van Volksvertegenwoordigers en de Gewest- en Gemeenschapsparlementen);
- gedurende de tijd die nodig is, met een maximum van 5 dagen, als hij de taak van bijzitter moet uitoefenen in een hoofdbureau voor de verkiezingen van het Europees Parlement.

Daarentegen, en tenzij anders bepaald in de overeenkomst, heeft de werknemer geen recht op klein verlet:

- indien hij bijzitter is in een ander stembureau of stemopnemingsbureau dan een hoofdbureau;
- indien hij de taak uitoefent van voorzitter of secretaris in een bureau.

Verplichtingen van de werknemer

Om in aanmerking te komen voor klein verlet met behoud van loon (zie hieronder), is je werknemer verplicht:

- je vooraf (bij voorkeur schriftelijk) op de hoogte te stellen;
- het verlof te gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan;
- indien van toepassing en op je verzoek, het bewijs (bewijsstuk) te leveren van de reden voor zijn verlof (d.w.z. de kiestaak die recht geeft op klein verlet).

Betaald klein verlet

Als je werknemer afwezig is op het werk om een kiestaak uit te oefenen in het kader van klein verlet en zijn verplichtingen nakomt (zie hierboven), dan wordt de afwezigheid betaald.

Je moet deze werknemer zijn normale loon betalen voor de uren of dagen klein verlet die samenvallen met de uren of dagen waarop hij normaal zou hebben gewerkt.

Bron: art. 30, § 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten; art 2 van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van werknemers voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten.

Verkiezingen op 9 juni 2024: mag je werknemer afwezig zijn op het werk om te gaan stemmen?

Sociale verkiezingen 2024

Op zondag 9 juni 2024 worden er verkiezingen gehouden voor het Europees Parlement, de Kamer van Volksvertegenwoordigers en de Gewest- en Gemeenschapsparlementen.

Werknemers die op die dag werken zijn echter niet vrijgesteld van de verplichting om te stemmen, want stemmen is verplicht in België.

Kunnen deze werknemers afwezig zijn op het werk en, zo ja, hebben ze dan recht op loon voor de niet-gepresteerde uren?

Een korte herhaling van de regels.

Tijd die nodig is om de stemplicht uit te oefenen

Je bent verplicht om je werknemer de nodige tijd te geven om zijn stemplicht te vervullen wanneer hij volgens zijn arbeidsrooster moet werken tijdens de openingsuren van het stembureau op zondag 9 juni 2024.

Als je werknemer echter de mogelijkheid heeft om voor of na werkuren te gaan stemmen, mag hij niet afwezig zijn op het werk.

Onbetaalde afwezigheid

Als je werknemer afwezig is op het werk om zijn stemplicht uit te oefenen, is dit een onbetaalde afwezigheid omdat hij "automatisch" aan de voorwaarden voldoet om met een volmacht te stemmen.

Volgens het Kieswetboek kunnen kiezers die om professionele redenen niet naar het stembureau kunnen komen, immers een volmacht geven aan **gelijk welke andere kiezer**.

Volmachtformulier

Als je werknemer om professionele redenen ervoor kiest om met een volmacht te stemmen, moet hij het *ad hoc* formulier gebruiken om volmacht te geven.

Als werkgever **moet je** ook deel "II. Reden en bevestiging van de reden van afwezigheid bij de stemming" van dit formulier **invullen**.

Praktische tips

Indien de activiteit van je onderneming niet wordt stopgezet op zondag 9 juni 2024, raden we je aan om je werknemers van tevoren te informeren over de volgende punten:

- er bestaat een mogelijkheid om met een volmacht te stemmen (formulier invullen);
- de uren afwezigheid om te gaan stemmen worden niet betaald;
- (indien van toepassing) de werknemer moet een voorafgaande afwezigheidsaanvraag indienen (om redenen van werkorganisatie) als hij ervoor kiest om persoonlijk naar het stembureau te gaan tijdens zijn werkuren;
- (indien van toepassing) deze afwezigheid moet in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer gepland worden (ook om redenen van werkorganisatie);
- er is geen mogelijkheid tot afwezigheid als de werknemer voor of na zijn werkuren kan gaan stemmen.

Bronnen: artikel 20, 5 en art. 27, § 1, 3° van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978; art. 147bis van het Kieswetboek.

Modaliteiten voor de toekenning van vakantiedagen

De zomervakantie staat bijna voor de deur en meteen duiken traditioneel ook veel vragen op over de reglementering betreffende de jaarlijkse vakantie.

In deze eerste infoflash over de jaarlijkse vakantie herhalen we de modaliteiten voor de **toekenning van vakantiedagen** en staan we ook even stil bij de nieuwigheden die sinds dit jaar meespelen. Deze modaliteiten zijn steeds dezelfde, ongeacht het statuut van de werknemer (arbeider of bediende) en de wijze waarop de vakantieperiodes worden bepaald (via een collectief of individueel akkoord).

Algemene krachtlijnen

De algemene krachtlijnen bij het vaststellen van de wettelijke vakantie worden hieronder beschreven.

1. De vakantie moet worden toegekend **vóór 31 december** van het vakantiejaar. Het is -in principe- **verboden** om de vakantiedagen die niet werden opgenomen in het vakantiejaar over te dragen naar het volgende jaar.

Voorbeeld – *Een bediende werkt voltijds (5 dagen/week) gedurende het volledige jaar 2023. In 2024 heeft hij recht op 20 vakantiedagen die effectief tussen 1 januari en 31 december 2024 moeten worden opgenomen.*

Als werkgever riskeer je zelfs (straf)sancties wanneer je de vakantie waarop je werknemers recht hebben niet zou toekennen. Je hebt er dan ook alle belang bij om je werknemers aan te sporen om hun vakantie tijdig in te plannen, en om dit goed te documenteren.

Nieuw – Bepaalde situaties van overmacht laten bij wijze van uitzondering een overdracht toe

Voortaan kan een werknemer die **op het einde van het vakantiejaar** (een deel van) zijn opgebouwde dagen jaarlijkse vakantie **onmogelijk** heeft kunnen opnemen **omwille** van welbepaalde schorsingen van de arbeidsovereenkomst, bijv. ziekte, moederschapsrust, adoptieverlof..., die dagen opnemen op een later tijdstip *in de periode van 24 maanden die volgen op het vakantiejaar in kwestie* (zie onze infoflash van 30 november 2023)!

2. Voor werknemers met schoolplichtige kinderen zal de vakantie bij voorkeur worden toegekend gedurende de schoolvakantie.

3. Behoudens andersluidend verzoek van de betrokken werknemer, moet een ononderbroken periode van **2 weken** toegekend worden tussen 1 mei en 31 oktober (3 weken voor werknemers jonger dan 18 jaar op 31 december van het vakantiejaar). Een ononderbroken vakantieperiode van **één week** moet in ieder geval worden gewaarborgd.

4. Het saldo van de vakantiedagen zal worden opgebruikt in rustige periodes, of ter gelegenheid van gewestelijke, plaatselijke of andere feestdagen of om de "brug" te maken.

5. Het nemen van **halve vakantiedagen** is **verboden** behalve:

- indien de halve vakantiedagen aangevuld worden met een halve dag van gewone rust;
- indien de werknemer vraagt om 3 dagen van de vierde vakantieperiode te verdelen over halve dagen. De werkgever kan zich echter verzetten tegen het opdelen van de vakantiedagen indien zij het goede verloop van de arbeid in de onderneming zouden verstoren.

Bron: Koninklijk Besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, BS 11 augustus 1967.



Juni 2024- Enkele belangrijke data

6 juni 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 6 juni op de rekening van het Sociaal Secretariaat staan en als u geen klant bent, op de rekening van de RSZ.

13 juni 2024:

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