

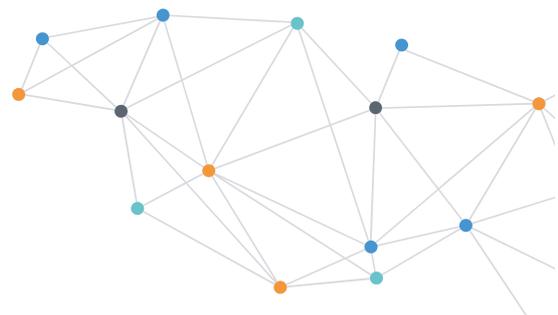


LEGAL WATCH

06-2024

Actualité sociale du mois de juin 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>Demandes d’allocations d’interruption bientôt en ligne uniquement !</i>	3
<i>Région de Bruxelles-capitale : modification des conditions d’accès à la réduction pour travailleurs âgés</i>	3
<i>Frais de séjour en Belgique : nouveaux montants à partir du 1er juin 2024</i>	4
Principe : indemnité non imposable	4
Aperçu des montants à partir du 1er juin 2024	4
Indemnité forfaitaire journalière pour frais de repas	4
Abrogation de l’indemnité forfaitaire journalière pour les fonctionnaires fédéraux	4
Indemnité forfaitaire mensuelle	4
Indemnité forfaitaire journalière complémentaire pour frais de séjour	5
<i>Augmentation de l’indemnité de bureau au 1er juin 2024</i>	5
<i>Enquête mobilité : il est temps de s’y mettre</i>	6
Employeurs concernés	6
Diagnostic fédéral	6
Plan de déplacement Bruxellois	6
Timing	6
<i>Plafond annuel d’exonération de l’indemnité vélo : nouveau montant !</i>	7
Augmentation de l’exonération de l’indemnité kilométrique vélo	7
<i>Extension du champ d’application des flexi – jobs à partir du 1er juillet 2024</i>	8
Contexte	8
Extension	8
<i>Juillet 2024 - Quelques dates clés</i>	9



Demandes d'allocations d'interruption bientôt en ligne uniquement !

A partir du 1er juillet 2024, dans le secteur privé, toutes les demandes d'allocations d'interruption en matière de crédit-temps et de congés thématiques devront être introduites auprès de l'ONem de manière électronique.

Les demandes papier sont donc supprimées.

Cela concerne tant le volet employeur que le volet travailleur.

Une période de transition de 3 mois a toutefois été prévue par l'ONem afin de permettre aux travailleurs de se familiariser avec les demandes en ligne.

Les explications et les formulaires sont disponibles sur le site de [l'ONem](#).

Sources : [Site internet de l'ONem](#) ; Conseil des Ministres du 3 mai 2024.

Région de Bruxelles-capitale : modification des conditions d'accès à la réduction pour travailleurs âgés

Le Gouvernement bruxellois a décidé d'apporter des modifications à la réduction groupe-cible de cotisations patronales de sécurité sociale pour l'occupation de travailleurs âgés à partir du 1er juillet 2024.

Ces modifications portent uniquement sur les conditions que le travailleur doit remplir pour vous ouvrir le droit à cette réduction. Pour le reste, rien ne change.

A partir du 1er juillet 2024, le travailleur âgé que vous occupez en Région de Bruxelles-capitale doit respecter les cinq conditions suivantes pour que vous puissiez bénéficier de la réduction de cotisations ONSS patronales (de maximum 1000 €/trimestre) :

- être âgé d'au moins 61 ans le dernier jour du trimestre (auparavant 57 ans);
- être âgé de 66 ans au maximum le dernier jour du trimestre (auparavant 64 ans);
- être lié à une unité d'établissement située en Région de Bruxelles-Capitale;
- percevoir un salaire trimestriel de référence (salaire pour des prestations trimestrielles complètes à temps plein, calculé selon les mêmes règles que celles prévues au niveau de la réduction structurelle) inférieur à 8.000 € (auparavant 12.799,43 €).

Exceptions :

- le plafond salarial est maximum 10.666,67 € pour le 4eme trimestre sauf pour les travailleurs intérimaires;
- le plafond salarial pour le 1er trimestre est 10.666,67 € pour les travailleurs intérimaires ;
- être assujetti à toutes les branches de la sécurité sociale et appartenir à la catégorie 1 de la réduction structurelle.

Sources : [arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-capitale du 2 mai 2024 relatif à l'instauration de diverses modifications en matière d'aides à l'emploi, M.B. 15.05.2024](#) ; [arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-capitale du 2 mai 2024 relatif à l'instauration de diverses modifications en matière d'aides à l'emploi - Erratum M.B. 27.05.2024](#)

Frais de séjour en Belgique : nouveaux montants à partir du 1er juin 2024

En tant qu'employeur du secteur privé, vous pouvez rembourser les frais de séjour de vos travailleurs qui effectuent des voyages d'affaires en Belgique. Pour déterminer l'indemnité, vous pouvez vous baser sur les indemnités de séjour des fonctionnaires fédéraux. Les montants de ces indemnités ont été adaptés au 1er juin 2024.

Principe : indemnité non imposable

Les indemnités forfaitaires que vous octroyez à vos travailleurs à titre de remboursement des frais de séjour engagés dans le cadre de déplacements professionnels en Belgique ne sont pas imposables, pour autant qu'elles ne dépassent pas le montant des indemnités similaires que les autorités publiques octroient à leurs fonctionnaires. Ces indemnités sont considérées comme une « norme sérieuse ».

Aperçu des montants à partir du 1er juin 2024

Suite à l'application des mécanismes d'indexation, les montants suivants sont applicables depuis le **1er juin 2024** :

	Indemnité forfaitaire journalière (frais de repas)	Indemnité forfaitaire mensuelle	Indemnité journalière complémentaire pour frais de logement
Montant indexé	20,80 EUR/jour	Max. 16 x 20,80 EUR/mois (en cas d'occupation à temps plein)	156,05 EUR/nuit

Indemnité forfaitaire journalière pour frais de repas

Vous pouvez octroyer une indemnité forfaitaire journalière pour les frais de séjour (repas) si :

- le déplacement du voyage de service dure au moins 6 heures ;
- le déplacement ne donne pas lieu à la prise en charge du repas par l'employeur ou par un tiers ;
- le déplacement ne donne lieu à aucun autre avantage servant à couvrir les frais de repas.

Si vous octroyez des titres-repas à titre de remboursement des frais de repas engagés lors de voyages de service nationaux, l'intervention patronale dans le titre-repas doit être déduite de l'indemnité forfaitaire.

Abrogation de l'indemnité forfaitaire journalière pour les fonctionnaires fédéraux

L'indemnité forfaitaire journalière pour frais de séjour en Belgique pour les fonctionnaires fédéraux est abrogée depuis le 1er janvier 2024. L'administration accepte toutefois que cette indemnité puisse continuer à être considérée comme une norme sérieuse, pour autant que les conditions susmentionnées soient remplies.

Indemnité forfaitaire mensuelle

Si la fonction du travailleur implique des prestations régulières à l'extérieur de l'entreprise (il s'agit généralement de travailleurs qui exercent une fonction itinérante), vous pouvez octroyer une indemnité forfaitaire mensuelle.

Le montant équivaut alors à un certain nombre de fois l'indemnité journalière. Le nombre est identique pour les travailleurs qui exercent la même fonction et est fixé sur la base de la moyenne des prestations à temps plein fournies par ces travailleurs au cours de l'année précédente. L'indemnité forfaitaire mensuelle ne peut toutefois jamais dépasser 16 fois l'indemnité forfaitaire journalière pour une occupation à temps plein.

L'octroi de cette indemnité forfaitaire mensuelle n'est pas soumis à la condition relative à la durée (6 heures au minimum). Le déplacement ne peut donner lieu ni à la prise en charge du repas par l'employeur ou par un tiers, ni à un autre avantage visant à couvrir les frais de repas.

Indemnité forfaitaire journalière complémentaire pour frais de séjour

En ce qui concerne les frais de séjour, il y a également une indemnité forfaitaire journalière complémentaire qui sert à couvrir les frais de logement. Vous pouvez octroyer cette indemnité aux travailleurs qui doivent loger en Belgique hors de leur résidence dans le cadre de l'exercice de leur fonction.

Voici les conditions à respecter pour l'octroi de cette indemnité :

- le déplacement ne donne pas lieu à la prise en charge du logement par l'employeur ou par un tiers ;
- le déplacement ne donne lieu à aucun autre avantage de même nature.

Source Circulaire 2024/C/38 relative aux indemnités pour frais de séjour en Belgique

Augmentation de l'indemnité de bureau au 1er juin 2024

Les travailleurs qui effectuent du télétravail de manière structurelle et sur base régulière pendant une partie substantielle de leur temps de travail peuvent recevoir de la part de leur employeur une indemnité forfaitaire de bureau pour couvrir tous leurs frais de bureau.

L'ONSS nous informe que cette indemnité forfaitaire de bureau est indexée.

Le montant maximum du forfait accepté par l'ONSS en tant que remboursement de frais - non assujetti aux cotisations ONSS – s'élève à **154,74 €/mois** depuis le **1er juin 2024**. Jusqu'au 31 mai 2024, le forfait s'élevait à 151,70 €/mois.

Le fisc accepte également ce forfait à titre de remboursement de frais (non imposable) selon les modalités précisées dans la circulaire du 26 février 2021 relative aux interventions de l'employeur pour le télétravail.

Sources : Instructions administratives à l'usage des employeurs – ONSS , Circulaire 2021/C/20 relative aux interventions de l'employeur pour le télétravail, <https://eservices.minfin.fgov.be/myminfin-web/pages/fisconet#!/document/c4b263eb-091c-4a11-8ad0-24e2b11bb7db>, 26 février 2021



Enquête mobilité : il est temps de s'y mettre

Tous les trois ans, les employeurs occupant en moyenne plus de 100 travailleurs sont tenus d'examiner l'état de la mobilité dans leur entreprise. Pour les employeurs bruxellois, cette obligation fédérale est complétée par une obligation régionale.

L'objectif de cette enquête est double : recueillir des données statistiques fiables sur la mobilité et mettre la mobilité à l'agenda de la concertation sociale.

Le 30 juin 2024 marque le début de cette enquête.

Employeurs concernés

L'obligation d'établir un diagnostic mobilité s'impose aux employeurs occupant en moyenne plus de 100 travailleurs. Si l'entreprise compte plusieurs sites, un diagnostic devra être réalisé pour chaque site où se rendent en moyenne au moins 30 travailleurs. On tient ici compte des travailleurs qui s'y rendent au moins 2 jours par semaine.

Cette moyenne est calculée sur les 4 trimestres précédant le 30 juin 2024, soit du 1er juillet 2023 au 30 juin 2024.

Diagnostic fédéral

L'enquête fédérale est obligatoire pour l'ensemble des entreprises belges, y compris les entreprises bruxelloises.

Le questionnaire doit être rempli électroniquement. Le formulaire peut déjà être consulté ici. Vous pouvez utiliser vos données internes ou interroger vos travailleurs à l'aide du questionnaire mis à disposition. Ce questionnaire permet d'obtenir plus de détails sur les habitudes de déplacement des travailleurs comme leur mode de déplacement d'approche ou final mais aussi, par exemple, de sonder ceux-ci à propos du budget mobilité. Les réponses ainsi collectées permettent de remplir automatiquement le formulaire.

Plan de déplacement Bruxellois

Les entreprises qui occupent plus de 100 travailleurs sur un même site en Région de Bruxelles-Capitale doivent élaborer un Plan de déplacements d'entreprise (PDE).

Comme pour le diagnostic fédéral, le questionnaire est rempli électroniquement. En remplissant ce formulaire bruxellois, vous remplissez votre obligation relative au diagnostic fédéral.

Le [site internet](#) de Bruxelles Environnement détaille la procédure à suivre. En plus du diagnostic de mobilité, les employeurs bruxellois doivent établir un plan d'actions. Celui-ci reprendra des mesures visant à améliorer la mobilité et permettre d'augmenter l'utilisation de modes de transport durables. Ces actions sont obligatoires.

Timing

Le **30 juin 2024** est la date de référence pour établir votre diagnostic de mobilité, tant fédéral que Bruxellois. A cette date, vous définissez en principe le nombre de travailleurs occupés et à partir du 1er juillet, vous pouvez commencer à établir le diagnostic. Le diagnostic doit refléter la situation au moment de la récolte des données.

Vous devez ensuite soumettre le formulaire pour avis aux représentants des travailleurs. Les représentants des travailleurs ont ensuite **deux mois** pour formuler un avis sur ce diagnostic. Cet avis devra être communiqué avec le diagnostic.

Pour le **31 janvier 2025**, vous devez avoir envoyé le formulaire.

Au plus tard **trois mois** après la transmission du plan à l'IBGE, les entreprises bruxelloises doivent communiquer la personne de contact aux travailleurs et mettre à disposition de ceux-ci les informations relatives au plan de déplacement.

Sources :

Loi-programme du 8 avril 2003, articles 161 et suivants, M.B., 17.04.2003.

Avis conjoint du Conseil National du Travail et du Conseil Central de l'Economie n° 2.413 du 27 mars 2024.

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 1er juin 2017 relatif aux plans de déplacements d'entreprises, M.B., 09.06.2017.

Plafond annuel d'exonération de l'indemnité vélo : nouveau montant !

Depuis le 1er janvier 2024, un plafond annuel d'exonération fiscale et sociale pour l'indemnité vélo dans le cadre des déplacements « domicile - lieu de travail » de 2.500 € a été instauré.

Ce plafond vient d'être revu à la hausse.

Augmentation de l'exonération de l'indemnité kilométrique vélo

L'indemnité kilométrique accordée à un travailleur ou à un dirigeant d'entreprise pour les déplacements effectivement effectués entre le domicile et le lieu de travail en cycle, en cycle motorisé ou en speed pedelec, est exonérée d'impôt dans certaines limites et sous certaines conditions.

Au 1er janvier 2024, le montant maximal exonéré est passé de 0,27 € à 0,35 € par kilomètre parcouru, avec, en parallèle, l'instauration d'un plafond annuel, initialement fixé à 2.500 €.

Ce plafond annuel vient d'être revu à la hausse et s'établit à 3.500 €, rétroactivement au 1er janvier 2024.

L'exonération est automatique au niveau du précompte professionnel. Le plafond annuel est contrôlé par travailleur et par employeur. En cas de dépassement d'un des deux plafonds, l'excédent sera considéré comme de la rémunération imposable. L'indemnité vélo doit être mentionnée sur les fiches fiscales.

Au niveau de l'impôt des personnes physiques, le plafond annuel est contrôlé par contribuable et par période imposable (année civile).

Le nouveau plafond est également d'application au niveau de l'exonération sociale.

Sources : Loi du 12 mai 2024 portant des dispositions fiscales diverses, M.B., 29.05.2024, Arrêté royal du 15 mai 2024 portant des modifications en matière de précompte professionnel, M.B., 28.05.2024, Arrêté royal du 21 mars 2024 modifiant l'article 19, § 2, 16°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, en ce qui concerne le montant de base et le plafond de l'indemnité kilométrique, M.B., 29.03.2024.



Extension du champ d'application des flexi – jobs à partir du 1er juillet 2024

Contexte

À partir du 1er juillet 2024, le champ d'application des flexi jobs sera étendu à deux secteurs dans la Communauté germanophone, à savoir, l'enseignement officiel et les membres du personnel de l'enseignement libre subventionné par la Communauté, et certains travailleurs et employeurs du secteur du sport et de la culture.

Extension

Le champ d'application du système des flexi – jobs est étendu :

1° à l'administration de la Communauté germanophone qui détient la compétence de l'enseignement, en ce qui concerne le personnel :

- de l'enseignement officiel organisé ou subventionné par la Communauté germanophone dont l'activité principale correspond à la description d'un des codes NACE 85.101, 85.102, 85.103, 85.105, 85.201, 85.202, 85.203, 85.205, 85.311, 85.312, 85.313, 85.321, 85.322, 85.323, 85.325, 85.410, 85.421, 85.591, 85.601 et 85.609, pour autant que ce dernier code concerne des services centraux de soutien d'un réseau d'enseignement ou d'un organe de représentation et de coordination;
- de l'enseignement libre subventionné par la Communauté germanophone, pour autant qu'il s'agisse de fonctions pour lesquelles généralement du personnel subventionné est employé, qui ne relève pas de la loi du 5 décembre 1968 précitée et où l'activité principale de l'établissement subventionné correspond à la description d'un des codes NACE 85.104, 85.106, 85.204, 85.206, 85.314, 85.324, 85.326, 85.410, 85.422, 85.591, 85.601 et 85.609, pour autant que ce dernier code concerne des services centraux de soutien d'un réseau d'enseignement ou d'un organe de représentation et de coordination.

2° aux travailleurs et aux employeurs du secteur du sport et de la culture, pour autant que les employeurs ne relèvent pas de la loi du 5 décembre 1968 précitée et que leur activité principale corresponde à la description d'un des codes NACE 93.1 ou 90, et sont situés dans la région de langue allemande ou dépendent de la Communauté germanophone de Belgique.

Source : Arrêté royal du 9 juin 2024 modifiant l'arrêté royal du 18 avril 2024 portant exécution de l'article 2, § 1er et 2, de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, en ce qui concerne le champ d'application des flexi-jobs, M.B 17.06.2024

Juillet 2024 - Quelques dates clés

5 juillet 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 juillet 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.

11 Juillet 2024 :

Le jour férié de la Communauté flamande n'est pas un jour férié officiel pour les travailleurs.

12 juillet 2024 :

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

21 juillet 2024 :

La Belgique est en fête et les travailleurs en congé.