



LEGAL WATCH

09-2024

Sociale actualiteit september 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 ?



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>Opleidingsplan voor de werknemers: verduidelijkingen over de neerlegging</i>	3
Korte herhaling	3
Neerlegging	3
<i>Betaald educatief verlof: loongrens 2024-2025</i>	4
<i>PFI (Waalse tegenhanger van de IBO): wijzigingen die op 1 oktober 2024 in werking treden</i> .	5
Naam van de overeenkomst	5
Vergoedingen en kosten die je als werkgever moet betalen	5
Aanmoedigingspremie	5
Reiskosten	6
Compenserende Forem-vergoeding	6
Je verplichtingen	6
Verbintenis	6
Toename van het aantal werknemers	6
Nieuwigheden m.b.t. de verbreking van de PFI-overeenkomst	7
Redenen voor de verbreking	7
Verbreking en bemiddeling: nieuwe procedure	7
Inwerkingtreding	8
<i>Lagere kilometervergoeding vanaf 1 oktober 2024</i>	9
Driemaandelijkse indexering	9
Jaarlijkse indexering	9
Verplichting om een kilometervergoeding toe te kennen	9
<i>RSZ: verduidelijking m.b.t. de aanvulling bij een werkloosheidsuitkering</i>	11
<i>Oktober 2024- Enkele belangrijke data</i>	12



Opleidingsplan voor de werknemers: verduidelijkingen over de neerlegging

De arbeidsdeal voorziet in de verplichting om het opleidingsplan voor de werknemers naar de officiële instanties te verzenden.

De modaliteiten voor deze verzending moesten nog bij koninklijk besluit verduidelijkt worden.

Dat is nu gebeurd met de publicatie van het koninklijk besluit van 14 juli 2024.

Het opleidingsplan moet verzonden worden naar de Algemene Directie Toezicht van de sociale wetten (FOD Werkgelegenheid).

Korte herhaling

Het opleidingsplan voor de werknemers is verplicht in de juridische entiteiten (privésektor) die ten minste 20 werknemers tewerkstellen.

Aan die **verplichting moet elk jaar worden voldaan**.

Als werkgever moet je dit plan in je onderneming bewaren.

Neerlegging

Voortaan moet je als werkgever ook een kopie van het opleidingsplan voor de werknemers verzenden naar de Directeur-generaal van de Algemene Directie Toezicht van de sociale wetten (FOD Werkgelegenheid).

Als het opleidingsplan persoonlijke gegevens van je werknemers bevat, dan moet je deze gegevens anonimiseren voordat je de kopie verzendt.

De verzending gebeurt:

- via een neerlegging op <https://www.transfer.werk.belgie.be>
- binnen een maand na de inwerkingtreding van je plan.

Opgelet! Je moet de kopie van de **opleidingsplannen voor de jaren 2023 en 2024** uiterlijk op **1 maart 2025** neerleggen.

Bron: Koninklijk besluit van 14 juli 2024 tot uitvoering van het artikel 38 en de artikelen 46 tot en met 48 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, B.S. 2 september 2024.



Betaald educatief verlof: loongrens 2024-2025

Voor de afwezigheden in het kader van educatief verlof heeft de werknemer recht op de betaling van zijn normale loon op de gewone tijdstippen. Dit loon is evenwel begrensd tot een bepaald bedrag (behoudens akkoord van de werkgever om dit bedrag niet toe te passen).

Tot nu toe werd dit bedrag elk jaar vastgesteld bij Koninklijk Besluit.

Vanaf het schooljaar 2023-2024 wordt dit bedrag elk jaar op 1 september automatisch geïndexeerd, zonder dat er telkens een nieuwe wettekst nodig is. Het bedrag waarop het normale loon in het vorige schooljaar is begrensd, moet evenveel keer met 2% verhoogd worden als de afgevlakte gezondheidsindex de spilindex overschreden heeft in de periode van 1 september tot en met 31 augustus van het vorige schooljaar.

Voor het schooljaar 2024-2025 (van 1 september 2024 tot en met 31 augustus 2025) is dit begrensde bedrag vastgesteld op € 3.641.

Bron: wet van 5 november 2023 houdende diverse arbeidsbepalingen, artikel 12, BS 23.11.2023



PFI (Waalse tegenhanger van de IBO): wijzigingen die op 1 oktober 2024 in werking treden

Binnenkort treden een aantal wijzigingen in werking voor PFI-overeenkomsten (Plan Formation Insertion, de Waalse tegenhanger van de IBO) die vanaf 1er oktober 2024 worden gesloten.

De belangrijkste wijziging betreft de betaling van de premie die je als werkgever verschuldigd bent: deze wordt vanaf nu rechtstreeks aan de stagiair betaald, en dus niet meer aan Forem.

Hieronder vind je een overzicht van de belangrijkste wijzigingen die in de wetgeving zijn aangebracht.

Naam van de overeenkomst

De Contrat de Formation Insertion (CFI) wordt opnieuw omgedoopt tot Plan Formation Insertion (PFI).

Vergoedingen en kosten die je als werkgever moet betalen

Aanmoedigingspremie

De aanmoedigingspremie wordt berekend op basis van het brutomaandloon voor de functie die de PFI'er in het bedrijf uitoefent.

De volgende formule wordt daarbij gebruikt:

	brutomaandloon voor de uitgeoefende functie
-	sociale uitkeringen en inkomsten of theoretische vergoedingen (of compenserende Forem-vergoeding)
=	bruto-aanmoedigingspremie
X minstens (tot 100% (vast percentage voor de volledige duur van de PFI-overeenkomst))	
60%	
-	bedrijfsvoorheffing
=	netto-aanmoedigingspremie die je aan de stagiair betaalt

De aanmoedigingspremie wordt berekend pro rata de prestaties die je elke maand aan Forem bezorgt.

Die aangifte gebeurt:

hetzij via het Forem-platform, uiterlijk op de vijfde werkdag van de volgende maand;

hetzij per post of via e-mail, uiterlijk op de eerste werkdag van de volgende maand.

Voorbeeld:

Brutomaandloon bij aanwerving voor de uitgeoefende functie = 3.000 EUR

Werkloosheidsuitkering van de toekomstige PFI'er = 700 EUR

Bruto-aanmoedigingspremie = 3.000 EUR - 700 EUR = 2.300 EUR



Je kiest ervoor om 60% van deze premie te betalen: $2.300 \text{ EUR} \times 60\% = 1.380 \text{ EUR}$

Bedrijfsvoorheffing: $1.380 \text{ EUR} \times 11,11\% = 153,32 \text{ EUR}$

Aan de PFI'er te betalen netto-aanmoedigingspremie = 1.226,68 EUR

De toekomstige PFI'er zal voor een volledige maand prestaties 1.926,68 EUR (= werkloosheidsuitkering van 700 EUR + aanmoedigingspremie van 1.226,68 EUR) krijgen.

Reiskosten

Als werkgever ben je verplicht de reiskosten van de PFI'er terug te betalen volgens dezelfde regels als de regels die gelden voor je werknemers. Onder reiskosten moet worden verstaan kosten die betrekking op verplaatsingen:

- tussen de woonplaats van de stagiair en de in de PFI-overeenkomst vermelde plaats van tewerkstelling,
- tussen de woonplaats van de stagiair en het opleidingscentrum en
- tussen de woonplaats van de stagiair en de eventuele plaats van de opdracht.

De minimumafstand van 5 km is afgeschaft.

Compenserende Forem-vergoeding

De stagiair heeft recht op een compenserende Forem-vergoeding als hij bij de ondertekening van de PFI-overeenkomst geen sociale uitkeringen, inkomsten of theoretische vergoedingen heeft.

Die compenserende vergoeding bedraagt 300 EUR (brutobedrag) per maand. Dat bedrag wordt aangepast pro rata het werkrooster van de stagiair.

Je verplichtingen

Verbintenis

Je verbindt je ertoe geen PFI-overeenkomst te sluiten met een stagiair die slaagde voor een overeenkomst voor alternerend leren, een bedrijfsstageovereenkomst, een beroepsinlevingsovereenkomst of een overeenkomst voor een alternerende opleiding met diezelfde stagiair voor hetzelfde beroep voor een periode van 5 jaar.

Toename van het aantal werknemers

Als je personeelsbestand niet stijgt na het sluiten van de PFI-overeenkomst en de daarop volgende arbeidsovereenkomst, mag je geen personeel ontslaan met het oog op de aanwerving van een stagiair in het raam van een PFI-overeenkomst of wanneer de stagiair vervolgens in dienst wordt genomen. Forem zal ter zake een controle uitvoeren, onder meer op het vlak van de evolutie van je personeelsbestand. Die controle zal gebeuren op basis van RSZ-stromen.

Forem zal de vier kwartalen vóór de PFI-overeenkomst vergelijken met het kwartaal van aanwerving met een arbeidsovereenkomst. Als het aantal werknemers niet is gestegen, zal Forem je een verwittiging sturen met de vraag de situatie te rechtvaardigen.

Hierbij enkele voorbeelden van redenen die je ter rechtvaardiging kan opgeven:

- moeilijkheden op het vlak van aanwerving (je moet kunnen aantonen dat je stappen hebt ondernomen - het minimum is de publicatie bij Forem van een vacature die vóór het einde van de PFI-overeenkomst zonder invulling is gebleven);
- overmacht;
- pensioen van een werknemer die na afloop van de PFI-overeenkomst is vervangen;

- ontslag van een werknemer om dringende redenen;
- een andere reden die geen verband houdt met de PFI-functie.

Als je geen afwijking hebt verkregen betreffende de niet-stijging van het personeelsbestand zullen de door Forem betaalde bedragen teruggevorderd worden en word je gedurende één jaar uitgesloten van deelname aan het PFI-programma. Bij herhaling kan die periode oplopen tot 5 jaar.

Nieuwigheden m.b.t. de verbreking van de PFI-overeenkomst

Redenen voor de verbreking

De PFI-overeenkomst kan worden verbroken:

1. op de datum van de kennisgeving door de curator van je faillissement;
2. op grond van een gemotiveerde beslissing van de stagiair als je je opleidingsverplichtingen niet naleeft;
3. **NIEUW** op basis van je beslissing in geval van:
4. stopzetting van je activiteiten;
5. afwezigheid van de stagiair gedurende een periode van minstens één derde van de duur van de stage, ook als de afwezigheid het gevolg is van een ziekte of een arbeidsongeval, op voorwaarde dat die afwezigheid de voortzetting van de opleiding in het gedrang brengt;
6. onbekwaamheid van de stagiair met betrekking tot zowel zijn lichamelijke als geestelijke capaciteiten, evenals tot zijn competenties inzake gedragingen en relaties;
7. het niet-verkrijgen van de voorziene attestering op het vlak van opleiding wanneer deze attestering verplicht is voor de uitoefening van het aangeleerde beroep;
8. vroegtijdige indienstneming van de stagiair die alle vereiste competenties voor de post heeft verworven vóór het einde van de opleidingsperiode;
9. niet-naleving door de stagiair van zijn verplichtingen die zijn opgenomen in het arbeidsreglement van de onderneming;
10. op basis van een gemotiveerde beslissing van Forem als je een van de volgende verplichtingen niet naleeft:
 - de stagiair verzekeren tegen arbeidsongevallen;
 - de stagiair de aanmoedigingspremie storten en zijn reiskosten terugbetalen;
 - Forem de nodige bijstand verlenen met betrekking tot de follow-up en de controle van de PFI-overeenkomst;
 - zorgen voor de veiligheid van de stagiair.

Verbreking en bemiddeling: nieuwe procedure

Als een van de partijen (jij, de stagiair of Forem) overweegt om de PFI-overeenkomst te verbreken, moet die de andere partijen daarvan op de hoogte brengen (digitaal platform, brief of e-mail) en de redenen van haar voornemen vermelden.



Binnen drie werkdagen na die kennisgeving zal Forem de andere partijen een bemiddeling voorstellen om te voorkomen dat de PFI-overeenkomst wordt verbroken. Forem kan de uitvoering van de PFI-overeenkomst tijdens die periode schorsen.

Als de bemiddeling tot niets leidt, kan de partij die de PFI-overeenkomst wenst te verbreken haar voornemen bevestigen. De beslissing gaat in op zijn vroegst de dag na de bemiddeling.

Inwerkingtreding

Deze wijzigingen zijn niet van toepassing op PFI-overeenkomsten die vóór 1 oktober 2024 zijn gesloten.

Bronnen: Decreet van 10 april 2024 tot wijziging van het decreet van 4 april 2019 betreffende de individuele beroepsopleiding, B.S. 20 juni 2024; Besluit van de Waalse Regering van 6 juni 2024 tot wijziging van het besluit van de Waalse Regering van 25 april 2019 tot uitvoering van het decreet van 4 april 2019 betreffende de individuele beroepsopleiding, B.S. 25 juli 2024



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

Driemaandelijkse indexerings

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 oktober 2024, bedraagt € 0,4293/km.

Als de kilometervergoeding die je toekent niet meer dan € 0,4293/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
1 juli 2024 – 30 september 2024	€ 0,4297/km
1 oktober 2024- 31 december 2024	€ 0,4293/km

Jaarlijkse indexerings

Naast de driemaandelijkse geïndexeerde kilometervergoeding bestaat er ook een jaarlijks geïndexeerde kilometervergoeding. Voor de periode van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025 bedraagt deze vergoeding € 0,4415/km.

Als de kilometervergoeding die je toekent niet meer dan € 0,4415/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 2024 tot en met 30 juni 2025. Tijdens die periode kan je niet omschakelen naar het forfaitaire kwartaalsysteem. Dit kan je pas ten vroegste doen vanaf 1 juli 2025.

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 indexerings 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 2024 tot en met 30 juni 2025.

Bron: Circulaire 2023/C/78 over de kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen.

Circulaire nr.744 – Aanpassing van het bedrag van de kilometervergoeding – Periode van 1 Oktober 2024 t.e.m 31 december 2024, B.S., 24 september 2024.

RSZ: verduidelijking m.b.t. de aanvulling bij een werkloosheidsuitkering

De RSZ heeft op zijn website een aantal preciseringen gepubliceerd m.b.t. de voorwaarden waaraan een aanvulling bij een werkloosheidsuitkering moet voldoen om niet als loon te worden beschouwd.

Hieronder vindt u een kort overzicht.

Aanvullingen bij sociale voordelen zijn niet aan sociale-zekerheidsbijdragen onderworpen als ze, onder andere, beantwoorden aan de definitie van aanvulling.

Volgens de RSZ is een bedrag in principe een aanvulling als de toekenning van dat voordeel niet leidt tot het verlies van het sociale voordeel zelf.

Bovendien kan de RSZ de aanvulling controleren op basis van de redenen voor de toekenning ervan, de aard en de berekeningswijze.

Wat de aanvulling bij een werkloosheidsuitkering betreft, specificceert de RSZ het volgende:

"Zo zal voor de aanvulling bij de werkloosheid de RSZ als **voorwaarde aangaande de hoogte van de aanvulling** stellen dat deze niet tot gevolg mag hebben dat de werknemer netto meer zou ontvangen dan wanneer hij gewerkt had. Dit wil zeggen dat:

- er naast de uitkering van de RVA en eventuele supplementen per dag in het geval van 'tijdelijke werkloosheid wegens overmacht', ook rekening moet worden gehouden met aanvullingen die toegekend worden door een Fonds voor bestaanszekerheid
- de werkgever alle werknemers van dezelfde categorie gelijk moet behandelen; dit kan door
 - ofwel tot een bepaald percentage van het nettoloon te compenseren
 - of door iedereen een forfaitair bedrag te betalen er rekening mee houdend dat ook de werknemers met de laagste lonen niet meer mogen ontvangen dan indien ze gewerkt zouden hebben
- er rekening mag worden gehouden met het gemiddelde loon van de voorbije maanden als het gaat om werknemers met een variabel loon
- er alleen rekening mag worden gehouden met het loon waarop sociale-zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn; de aanvullingen mogen dus geen rekening houden met voordelen zoals maaltijdcheques,
- netto niet wil zeggen dat men zich moet baseren op het netto maandloon en het netto bedrag van de aanvullingen en RVA-uitkering, maar dat men er rekening mee houdt dat op het loon, de RVA-uitkeringen en aanvullingen andere bedrijfsvoorheffingen gelden; als uitgangspunt kunnen dus best de respectievelijke bruto belastbare bedragen worden gehanteerd. "

Deze preciseringen zijn ook van toepassing bij een SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage).

Voorbeeld:

Een werknemer (alleenstaande zonder kinderen) heeft een brutomaandloon van 3.300 EUR. Hij is tijdelijk werkloos om redenen van slecht weer. Zijn werkloosheidsuitkering bedraagt 900 EUR (brutobedrag). Zijn werkgever voorziet in de toekenning van een aanvulling in geval van werkloosheid wegens slecht weer. Het bedrag ervan is zo vastgelegd dat de werknemer uiteindelijk het equivalent van zijn maandloon heeft.

Brutomaandloon: 3.300 EUR

Belastbaar maandloon: 3.300 EUR - 431,31 EUR (= 13,07%) = 2.868,69 EUR

Nettomaandloon: 2.267,73 EUR (= 2.868,69 EUR - 578,42 EUR (bedrijfsvoorheffing) - 22,54 EUR (BBSZ))

Het maandelijkse brutobedrag van de aanvulling die door de werkgever wordt toegekend mag niet hoger zijn dan 1.968,69 EUR (= 2.868,69 EUR - 900 EUR).

Bron: *Administratieve instructies RSZ K3/2024* www.socialsecurity.be



Oktober 2024- Enkele belangrijke data

4 oktober 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 4 oktober op de rekening van het Sociaal Secretariaat staan en als u geen klant bent, op de rekening van de RSZ.

11 oktober 2024:

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