



LEGAL WATCH

10-2024

Actualité sociale du mois d'octobre 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 ?



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 ?

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.

✓ 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>Recharge de véhicules de société électriques à domicile : remboursement exonéré d'impôt sur la base d'un tarif spécifique de la CREG</i>	4
Règle générale	4
Défis pratiques pour les employeurs	4
Utilisation d'un tarif spécifique de la CREG à titre de solution provisoire	4
Un pas dans la bonne direction	5
<i>Jours fériés en 2025 : fixez les dates des jours de remplacement avant le 15 décembre 2024</i> ...	5
Quelles sont les dates des jours fériés en 2025 ?	5
Qu'en est-il si un jour férié tombe un dimanche ou un jour habituel d'inactivité ? ...	6
Remplacement	6
Procédure	6
Publication	6
<i>Crédit-temps et congés thématiques : demande d'allocation en ligne obligatoirement !</i>	7
Comment introduire une demande auprès de l'ONem ?	7
<i>Exonération de précompte professionnel pour jeunes travailleurs (2024)</i>	7
<i>Premier report des jours de vacances légales fin décembre : informations importantes pour les employeurs</i>	8
Impossibilité de prendre tous les jours de vacances en raison de certaines suspensions	8
Principe général : le report des jours de vacances légales est interdit	8
Exception : impossibilité en raison de certaines suspensions	8
Cela remplace donc l'ancien système qui prévoyait le paiement pour les employés.	9
Moment de l'évaluation	9
Modalités du report	9
Employés	9
Ouvriers	9
En attendant	10
Concrètement, qu'est-ce que cela signifie aujourd'hui pour vous ?	10
<i>Passage à l'heure d'hiver : comment rémunérer les travailleurs en équipes ?</i>	11
Travailleurs en équipes : que faire ?	11
Exemple	11
En résumé	11



L'obligation d'enregistrement dans le cadre du Federal Learning Account (FLA) sera-t-elle reportée ?12

Novembre 2024 - Quelques dates clés13





Recharge de véhicules de société électriques à domicile : remboursement exonéré d'impôt sur la base d'un tarif spécifique de la CREG

Le ministre des Finances a précisé récemment que le remboursement des frais d'électricité lors de la recharge d'une voiture de société électrique à domicile pouvait se faire sur la base d'un tarif spécifique de la CREG. Cela permettra donc de dissiper l'incertitude actuelle.

Règle générale

Lorsqu'un employeur met une voiture de société électrique à la disposition de son travailleur et lui rembourse les frais d'électricité pour la recharge à domicile, aucun avantage imposable supplémentaire ne doit être déclaré pour le remboursement de l'électricité si les 3 conditions suivantes sont remplies :

- Le chargeur domestique ou la borne de recharge doit être doté d'un système qui enregistre et communique la quantité d'électricité utilisée pour charger la voiture de société ;
- La politique de l'entreprise en matière de voitures de société (*car policy*) doit prévoir le remboursement de l'électricité chargée au moyen du chargeur domestique ;
- Le remboursement doit être basé sur les frais d'électricité réels du travailleur.

Si ces conditions sont remplies, le remboursement des frais d'électricité sera exonéré d'impôt et fera partie de l'avantage de toute nature de la voiture de société (comparable à une carte carburant pour une voiture de société essence ou diesel).

Défis pratiques pour les employeurs

La dernière condition, à savoir le remboursement sur la base des frais réels d'électricité, pose certains problèmes pratiques. Comment un employeur peut-il déterminer les frais d'électricité réels de chaque travailleur ?

Les frais d'électricité varient en fonction de plusieurs facteurs tels que le domicile du travailleur, le moment de la consommation, le type de tarif (fixe, variable ou dynamique) et la présence de panneaux solaires.

Les employeurs doivent déterminer combien chaque travailleur paie pour l'électricité et lui en rembourser le coût réel sur cette base. Il peut vite s'agir d'un véritable cauchemar administratif pour de nombreux employeurs.

Dans la pratique, les employeurs utilisent dès lors souvent le tarif régional de la CREG (ou de la VREG en Flandre) pour rembourser les frais d'électricité. Le recours à un tarif forfaitaire évite des charges administratives, mais comporte également le risque de taxes supplémentaires si le remboursement ne correspond pas aux frais réels.

Utilisation d'un tarif spécifique de la CREG à titre de solution provisoire

Le ministre des Finances Vincent Van Peteghem a précisé qu'une circulaire est en cours d'élaboration et que l'administration fiscale acceptera temporairement un tarif spécifique de la CREG. En introduisant ce tarif spécifique de la CREG, le ministre souhaite lever l'incertitude qui règne actuellement parmi les employeurs et les travailleurs et alléger la charge administrative.

Il s'agit toutefois d'une solution temporaire. Le remboursement sur la base des frais réels reste le principe général. Dès que les évolutions technologiques le permettront (par exemple l'utilisation d'un sous-compteur avec un contrat d'électricité séparé), le ministre entend passer à nouveau à un remboursement basé sur les frais réels.



Un pas dans la bonne direction

En 2022 déjà, il avait été annoncé qu'une circulaire fiscale clarifierait les conditions de remboursement exonéré d'impôt de la recharge à domicile. Le ministre Van Peteghem a confirmé que cette circulaire verra bientôt le jour et qu'elle clarifiera toutes les incertitudes. Reste à savoir si la circulaire sera en mesure de tenir cette promesse.

La récente confirmation qu'un tarif d'électricité spécifique pourra être utilisé temporairement est déjà un pas dans la bonne direction pour soulager la charge administrative des employeurs.

On ignore toujours actuellement si l'ONSS suivra la position du ministre. Dès que nous disposerons de plus d'informations ou que la circulaire aura été publiée, nous vous en informerons.

Sources:

- *Chambre, Compte rendu analytique séance plénière, CRABV 56 du 26/09/2024, pages 8 et 9*
- *Divers médias*

Jours fériés en 2025 : fixez les dates des jours de remplacement avant le 15 décembre 2024

Lorsqu'un jour férié légal coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise, il doit être remplacé par un jour habituel d'activité.

Les jours fériés légaux sont au nombre de 10 et leurs dates ainsi que celles des jours de remplacement doivent figurer dans le **règlement de travail**.

Attention ! En tant qu'employeur, n'oubliez pas de communiquer à votre secrétariat social, sur les états de prestations, les dates précises des **10** jours fériés (ou des jours de remplacement des jours fériés) octroyés à vos travailleurs.

Bref rappel des règles à appliquer pour les jours fériés de 2025.

Quelles sont les dates des jours fériés en 2025 ?

Pour l'année 2025, les jours fériés légaux sont fixés aux dates suivantes :

- Nouvel An : mercredi 1er janvier
- Lundi de Pâques : lundi 21 avril
- Fête du Travail : jeudi 1er mai
- Ascension : jeudi 29 mai
- Lundi de Pentecôte : lundi 9 juin
- Fête nationale : lundi 21 juillet
- Assomption : vendredi 15 août
- Toussaint : samedi 1er novembre
- Armistice : mardi 11 novembre
- Noël : jeudi 25 décembre

Les travailleurs du secteur privé ne peuvent pas, en principe, être occupés durant les jours fériés légaux. L'employeur est, pour sa part, tenu de rémunérer ces jours fériés.



Qu'en est-il si un jour férié tombe un dimanche ou un jour habituel d'inactivité ?

Remplacement

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise, il doit être **remplacé** par un jour habituel d'activité. Ce jour de remplacement pourra se situer, soit avant, soit après mais nécessairement dans le courant de la même année civile et ce, afin de garantir dix jours de repos par an.

Remarques

1. *Le jour habituel d'inactivité peut être n'importe quel jour de la semaine autre que le dimanche et peut varier d'un travailleur à l'autre dans une même entreprise.*
2. *Le jour de remplacement prend le caractère de jour férié pour les travailleurs occupés dans l'entreprise.*

Procédure

Le jour de remplacement peut être fixé par :

- une décision de l'**organe paritaire** (commission paritaire ou sous-commission paritaire) rendue obligatoire par arrêté royal ;
- une décision du **conseil d'entreprise** (à défaut de décision prise par l'organe paritaire) ;
- un accord entre l'employeur et la **délégation syndicale** (à défaut de conseil d'entreprise ou de décision prise par celui-ci) ;
- un accord collectif entre l'employeur et l'**ensemble des travailleurs** (à défaut de délégation syndicale) ;
- un accord individuel entre l'employeur et **chaque travailleur** (à défaut d'accord collectif).

En l'absence d'un accord à ces différents niveaux, le jour férié sera remplacé par le **premier jour habituel d'activité** qui, dans l'entreprise, suit ce jour férié.

Publication

L'employeur doit afficher dans les locaux de l'entreprise **avant le 15 décembre** de chaque année un **avis** daté et signé mentionnant :

- le(s) jour(s) de remplacement du (ou des) jour(s) férié(s) de l'année suivante qui a(ont) été fixé(s) selon la procédure décrite ci-dessus ;
- les modalités d'application du repos compensatoire en cas d'occupation un jour férié.

Une copie de cet **avis** doit être annexée au règlement de travail.



Crédit-temps et congés thématiques : demande d'allocation en ligne obligatoirement !

Depuis le 1er juillet 2024, toutes les demandes d'allocation d'interruption en matière de crédit-temps et de congés thématiques (volets employeur et travailleur) doivent être introduites auprès de l'ONem de manière électronique. Les demandes en version papier sont donc supprimées.

La période de transition de 3 mois est terminée.

Comment introduire une demande auprès de l'ONem ?

- 1) Le travailleur doit avertir son employeur par écrit;
- 2) L'employeur complète sa partie de la demande via le site portail de la Sécurité sociale;
- 3) Ensuite, c'est le travailleur qui complète la demande via l'application Break@work;
- 4) L'ONEM envoie sa décision dans l'e-Box.

Les explications et les formulaires sont disponibles sur le site de l'ONem.

Sources : [Site internet de l'ONem](#).

Exonération de précompte professionnel pour jeunes travailleurs (2024)

Une exonération de précompte professionnel peut être appliquée durant le quatrième trimestre de 2024 sur les rémunérations de certains jeunes travailleurs.

Pour bénéficier de cette exonération, trois conditions doivent être remplies :

1. Il doit s'agir d'un **jeune travailleur qui satisfait aux conditions visées à l'article 36, § 1er, al.1, 1° à 3° de l'A.R. du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage**, c'est-à-dire :
 - ne plus être soumis à l'obligation scolaire ;
 - avoir terminé certains types d'études, notamment des études de plein exercice du cycle secondaire supérieur ou du cycle secondaire inférieur de formation technique, artistique ou professionnelle, ou une formation en alternance, ou avoir obtenu un certificat dans l'enseignement secondaire à horaire réduit ;
 - avoir mis fin à toutes les activités imposées par le programme d'études, d'apprentissage ou de formation à horaire réduit et par tout programme d'études de plein exercice.
2. Le jeune travailleur doit être engagé dans le cadre d'un **contrat de travail entamé au cours des mois d'octobre, novembre ou décembre 2024**. Par conséquent, un engagement réalisé en septembre ne donne pas lieu à l'application de la mesure.
3. Le **montant imposable mensuel ne peut pas excéder 4.725 €**.

L'exonération vaut à partir du mois d'engagement (octobre, novembre ou décembre) et jusqu'à la fin de l'année civile 2024. À partir du 1er janvier 2025, un précompte professionnel sera retenu sur les rémunérations de ce jeune travailleur.

Source : *Arrêté royal du 11 décembre 2023 modifiant, en matière de précompte professionnel, l'AR/CIR 92, M.B. du 15 décembre 2023.*



Premier report des jours de vacances légales fin décembre : informations importantes pour les employeurs

Fin 2024, les nouvelles règles relatives au report des jours de vacances légales jusqu'à 2 ans pourront être appliquées pour la première fois. Si, à la fin de l'année, certains de vos travailleurs sont dans l'impossibilité de prendre leur solde de jours de vacances en raison de certaines suspensions de leur contrat de travail (telles qu'une maladie ou un repos d'accouchement), ces jours de vacances seront désormais reportés pour une période de 24 mois. Vous trouverez ci-dessous un aperçu de ce que vous devez savoir à ce sujet en tant qu'employeur.

Impossibilité de prendre tous les jours de vacances en raison de certaines suspensions

Principe général : le report des jours de vacances légales est interdit

Les jours de vacances légales doivent être octroyés avant le 31 décembre de l'année de vacances. Il est en principe interdit de reporter à l'année suivante les jours de vacances n'ayant pas été pris au cours de l'année de vacances. Les employeurs risquent des sanctions s'ils n'accordent pas les vacances légales (à temps).

Exception : impossibilité en raison de certaines suspensions

Pour se conformer à la jurisprudence et à la législation européennes, de nouvelles règles de report et de transfert des jours de vacances dans certaines situations ont été introduites au début de cette année. Le droit aux vacances annuelles doit permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs.

Le report des jours de vacances légales aux 2 années civiles suivantes est possible si, **à la fin** de l'année de vacances, le travailleur se trouve **dans l'impossibilité** de prendre ses vacances (= force majeure) en raison d'une ou de plusieurs suspensions de son contrat de travail. Les situations permettant le report des jours de vacances légales au-delà du 31 décembre de l'année de vacances sont plus précisément les suivantes :

- Accident de travail ou maladie professionnelle ;
- Accident ou maladie de droit commun ;
- Repos de maternité ;
- Repos de maternité converti (pour le père ou la co-mère) ;
- Congé prophylactique (interruption du travail suite à une mesure prophylactique lorsque le travailleur est entré en contact avec une personne atteinte d'une maladie contagieuse) ;
- Congé de naissance ;
- Congé d'adoption ;
- Congé d'accueil ;
- Congé parental d'accueil.

Exemple :

Un travailleur est en incapacité de travail à partir du 10 octobre 2024 et est absent pendant 4 mois. Le 10 octobre, il avait encore droit à 5 jours de vacances, qu'il était donc dans l'impossibilité de prendre avant le 31 décembre 2024. Au 31 décembre 2024, ces 5 jours de vacances légales seront reportés pour une durée de 24 mois. Le travailleur pourra donc les prendre durant la période du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026.



Remarque : la notion d'« impossibilité » n'est pas toujours facile à apprécier (quid p. ex. en cas de reprise du travail au mois de décembre après une longue période d'incapacité de travail ?). Pour l'instant, il semble que ce concept **doive être interprété au sens strict**. Votre travailleur doit prendre tous les jours de vacances qu'il peut encore prendre.

Cela remplace donc l'ancien système qui prévoyait le paiement pour les employés.

En réalité, la notion d'impossibilité a été reprise de l'ancien système qui prévoyait que, pour un employé, les jours de vacances devaient être payés à la fin de l'année lorsqu'il était dans l'impossibilité de les prendre : cet employé recevait alors certes le pécule de vacances encore dû, mais perdait ses jours de vacances. **Remarque** : cette ancienne réglementation existe toujours, mais ne peut désormais être utilisée que dans des situations exceptionnelles (force majeure) qui ne sont pas énumérées ci-dessus (p. ex. écartement total du travail en tant que mesure de protection de la maternité se poursuivant jusqu'à la fin de l'année).

Moment de l'évaluation

L'impossibilité de prendre les jours de vacances légales (en raison d'une ou plusieurs des suspensions énumérées ci-dessus) doit être **évaluée au 31 décembre** de l'année de vacances.

Attention ! Ce n'est pas parce qu'un travailleur est tombé malade au cours de l'année pendant ses vacances (d'été) planifiées qu'il pourra reporter automatiquement ses congés à la fin de l'année ! En effet, les vacances qui n'ont pas pu être prises durant une période de vacances planifiées en raison **d'événements déterminés** pendant la période de vacances concernée doivent être replanifiées et prises avant la fin de l'année, c'est-à-dire au plus tard le 31 décembre.

Exemple :

Un travailleur avait prévu de prendre 3 semaines de vacances annuelles, du 8 juillet au 26 juillet 2024 inclus. Il tombe cependant malade du lundi 15 juillet au vendredi 19 juillet inclus et remet un certificat médical pour cette période. Ces jours ont été convertis en jours d'incapacité de travail (avec, en principe, un droit au salaire garanti). Le travailleur peut replanifier et prendre les 5 jours de vacances non pris plus tard dans l'année, au plus tard le 31 décembre 2024 !

Modalités du report

Deux principes sont essentiels dans le cadre de ce report :

1. Le salaire pour les jours de vacances reportés sera **payé anticipativement** durant l'année de vacances au cours de laquelle les vacances n'ont pas été prises. Lorsque le travailleur prendra ses jours de vacances reportés au cours de la période de 24 mois, ceux-ci ne seront **pas payés**.
2. Les jours de vacances reportés peuvent être pris non seulement auprès de l'employeur chez lequel ils ont été reportés, mais **aussi auprès d'un éventuel prochain employeur** pendant la période de report (24 mois suivant le 31 décembre de l'année de vacances).

Employés

Pour les employés, l'employeur paie le simple pécule de vacances pour les jours de vacances reportés (au plus tard) le 31 décembre de l'année de vacances (ainsi que le double pécule de vacances s'il ne l'a pas encore été). Les jours de vacances reportés seront mentionnés sur l'attestation de vacances au moment de la sortie de service de l'employé qui sort de service au cours de la période de report (dans les 24 mois).

Ouvriers

Pour les ouvriers, le salaire pour tous les jours de vacances de l'année de vacances, en ce compris les éventuels jours de vacances à reporter, a **déjà été payé par la caisse de vacances / l'ONVA** avec le chèque de vacances (normalement entre le 2 mai et le 30 juin de l'année de vacances). L'ouvrier pourra également prendre ces jours (sans solde) chez son nouvel employeur s'il change de travail pendant la période de report. On ignore cependant encore comment cela devra se dérouler dans la pratique. Ce point est encore en cours d'examen à l'ONVA. Pour l'instant, il ne semble pas que l'ONVA indiquera dès 2025 le nombre de jours de vacances reportés sur le chèque de vacances ou dans le compte de vacances (« attestation de vacances » pour les ouvriers).



En attendant...

L'ONSS apportera encore quelques clarifications concernant le simple pécule des employés dans ses instructions administratives relatives aux cotisations de sécurité sociale. Nous reviendrons plus tard sur ce point.

Concrètement, qu'est-ce que cela signifie aujourd'hui pour vous ?

Vous trouverez ci-dessous des explications en 5 points sur les implications concrètes de cette mesure :

- Dès aujourd'hui : **vérifiez** si vous avez des travailleurs qui n'ont pas pu prendre leurs jours de vacances planifiés au cours de l'année en raison de certaines suspensions (qui ont depuis lors pris fin). Si possible, demandez-leur par écrit de planifier ces jours de vacances au plus vite avant la fin de l'année. Les jours non pris à la fin de l'année seront perdus.
- À la fin de l'année : **communiquez-nous le nombre correct de jours de vacances légales à reporter**. En tant qu'employeur, vous recevrez bientôt une communication afin de déterminer correctement le nombre de jours de vacances à reporter à la fin de l'année pour votre personnel. *Pour les employés*, le pécule de vacances correspondant devra être payé au plus tard le 31 décembre (ce qui n'est pas une nouveauté en soi, cf. supra).
- Les jours de vacances reportés seront repris dans un compteur séparé et devront être pris (sans solde) dans les 24 mois, sans quoi ils seront perdus.
- Au début de cette année, les autorités ont abrogé l'interdiction générale de cumul prévue dans la législation sur la maladie pour les périodes couvertes par le pécule de vacances et des indemnités de mutuelle pour cause d'incapacité de travail et de congé de maternité. Cette interdiction de cumul prévoyait le refus des indemnités de mutuelle pour les jours de vacances légales que le travailleur ne pouvait pas prendre avant la fin de l'année de vacances. Conséquence : **la déclaration de risque social scénario 5 a disparu à partir de cette année de vacances**.
- À partir de 2025, un travailleur dont des jours de vacances ont été reportés pourra prendre au total **plus de 4 semaines** de congés légaux au cours d'une année de vacances. Comme toujours, le travailleur aura encore besoin de votre accord concernant le moment où il souhaite prendre ces jours, et ce, conformément aux pratiques habituelles de votre entreprise.

Source(s) : Arrêté royal du 8 février 2023 portant modification des articles 3, 35, 46, 60, 64, 66 et 68 et insérant un article 67bis dans l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, M.B. 16 mars 2023 ;

Loi du 14 avril 2024 portant des dispositions diverses urgentes en matière d'assurance indemnités et maternité, M.B. 19 avril 2024



Passage à l'heure d'hiver : comment rémunérer les travailleurs en équipes ?

Le dimanche 27 octobre 2024, nous passerons à l'heure d'hiver, ce qui nécessitera de reculer les pendules d'une heure (à 3 h du matin, il sera en réalité 2 h).

Ce passage à l'heure d'hiver peut poser des difficultés en ce qui concerne le calcul de la rémunération de certaines catégories de travailleurs.

Une CCT conclue au sein du CNT règle le problème de calcul de la rémunération des travailleurs en équipes qui ne sont pas rémunérés forfaitairement par mois.

Travailleurs en équipes : que faire ?

Il existe deux solutions :

- *Si l'organisation de travail le permet*, aménagez le roulement des équipes afin que l'équipe qui a travaillé le moins d'heures lors du passage à l'heure d'été soit celle qui travaille le plus lors du passage à l'heure d'hiver (soit dans la nuit du 26 au 27 octobre).

En effet, lors du passage à l'heure d'été, ces travailleurs ont presté moins mais ont conservé leur rémunération journalière normale. Par conséquent, lors du passage à l'heure d'hiver, ces travailleurs vont prestre plus sans recevoir de rémunération supplémentaire, cette prestation supplémentaire ayant déjà été payée lors du passage à l'heure d'été.

- *S'il n'est pas possible pour vous d'effectuer ce roulement*, respectez les modalités suivantes :
 - les travailleurs qui ont été occupés pendant 7 heures (ou moins) lors du passage à l'heure d'été (au printemps dernier) doivent (et ont dû) recevoir une rémunération correspondant à celle d'une journée normale ;
 - les travailleurs qui seront occupés lors du passage à l'heure d'hiver (soit dans la nuit du 26 au 27 octobre) pendant une durée plus longue que celle d'une journée normale devront recevoir une rémunération correspondant aux heures effectivement travaillées.

Exemple

Dans une entreprise, le temps de travail est réparti en 3 pauses effectuées par 3 équipes successives (A, B et C) prestant chacune une durée journalière de 8 heures.

L'équipe B a effectué la pause de nuit lors du passage à l'heure d'été. Les travailleurs ont donc été occupés pendant 7 heures. Ils ont perçu une rémunération correspondant à 8 heures de prestation.

Lors du passage à l'heure d'hiver (soit dans la nuit du 26 au 27 octobre), deux hypothèses peuvent être envisagées :

- **Soit c'est l'équipe B qui effectue également la pause de nuit** : les travailleurs seront occupés pendant 9 heures mais ils percevront une rémunération correspondant à 8 heures de prestation (la 9^{ème} heure ayant déjà été rémunérée de manière anticipative lors du passage à l'heure d'été) ;
- **Soit ce sont les équipes A ou C qui effectuent la pause de nuit** : les travailleurs seront occupés durant 9 heures et ils recevront une rémunération pour 9 heures de prestation.

En résumé

Equipe de nuit lors des deux « changements d'heure »	Nombre d'heures rémunérées lors du passage à l'heure d'été (pour 7 heures de travail effectif)	Nombre d'heures rémunérées lors du passage à l'heure d'hiver (pour 9 heures de travail effectif)
Equipe identique	8	8
Equipes différentes	8	9

Source : Convention collective de travail n°30 du 28 mars 1977 concernant les problèmes de rémunération de certains travailleurs à l'occasion des passages aux heures d'été et d'hiver, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 juillet 1998, M.B. du 11 août 1998.

L'obligation d'enregistrement dans le cadre du Federal Learning Account (FLA) sera-t-elle reportée ?

Après les nombreux rebondissements (dont nous avons fait part **précédemment**) concernant le FLA, l'application numérique développée par Sigedis reprenant les informations relatives aux droits de formation individuels et sectoriels et aux formations suivies, un amendement important vient récemment d'être voté en commission des Affaires sociales de la Chambre.

L'amendement prévoit un report, au 1er avril 2025, de la date limite pour l'enregistrement des formations et des droits de formation.

Attention ! Cette modification n'est pas encore définitive à ce jour. Une deuxième lecture a été demandée en commission et cet amendement doit encore être approuvé par la Chambre.

Source(s) :

- Divers médias ;
- Amendement à la proposition de loi du 16 octobre 2024 abrogeant la loi du 20 octobre 2023 relative à la création et la gestion du Federal Learning Account (DOC 56 0297/002).



Novembre 2024 - Quelques dates clés

1 & 11 Novembre 2024:

Le mois de novembre compte 2 jours **féériés**: la fête de la Toussaint et l'Armistice. Les jours féériés sont soumis à une réglementation spécifique.

4 novembre 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 4 novembre 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.

7 novembre 2024 :

Le front commun syndical a annoncé organiser une journée de manifestation nationale le jeudi 7 novembre prochain. Il entend dénoncer l'absence de solutions concrètes destinées à rendre les professions des soins de santé plus tenables et attractives.

11 novembre 2024 :

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