

QU'EST-CE QUE 2023 RÉSERVE POUR LES RH?

1. Frais de transport (01.01.2023)

Adaptation du [tableau](#) moyen de transport privé pour les travailleurs (CP 130).

2. Indemnité de repas (en cas d'heures supplémentaires imprévues)

Le montant de l'indemnité de repas¹ pour les travailleurs (CP 130) est adapté tous les deux ans à l'évolution de l'indice-santé.

Pour la période 01.01.2023 – 31.12.2024 elle s'élève à **€ 5,42**.

3. RCC

Le RCC devient temporairement plus cher pour l'employeur.

Les taux de cotisations spéciales des cotisations patronales seront multipliées :

- Du 01.01.2023 jusqu'au 31.12.2023 inclus avec un coefficient de 1,047.
- Du 01.01.2024 jusqu'au 31.12.2024 inclus avec un coefficient de 1,094.

4. Travail étudiant

Le nombre d'heures maximum de travail d'étudiants passera de 475 heures à **600 heures** par année calendrier pour les années 2023 et 2024.

Cette mesure sera évaluée en 2024.

5. Congé de naissance (travailleurs, autres que la mère)

Le congé de naissance est porté à **20 jours** pour les naissances à partir du 01.01.2023.

3 jours sont payés par l'employeur et 17 jours sont remboursés par la caisse d'assurance maladie. Les jours sont libres dans un délai de 4 mois à compter du jour de la naissance.

6. Samedi = jour ouvrable

La proposition du Groupe des 10 a été approuvée.

Cela signifie que le samedi reste un jour ouvrable en droit du travail, droit de la sécurité sociale et en matière d'assistance sociale.

7. Réduction et report de paiement des cotisations ONSS

- **Du 01.01.2023 jusqu'au 30.06.2023 inclus** : réduction de 7,07% du montant dû de la cotisation patronale globale nette.

La réduction est accordée par l'ONSS à tous les employeurs.

¹ Dans la mesure où le travailleur n'a pas été prévenu la veille, toute prestation supplémentaire d'au moins deux heures par jour, lui donne droit à une indemnité de repas.

- **Du 01.07.2023 jusqu'au 31.12.2023 inclus** : droit au report de paiement pour la partie correspondante à 7,07% du montant dû de la cotisation patronale globale nette.

L'employeur doit introduire une demande trimestrielle auprès de l'ONSS pour bénéficier du report. La cotisation pour laquelle un report a été demandé sera répartie par l'ONSS sur les quatre trimestres de 2025 et perçue avec les cotisations dues pour ces trimestres.

8. Réintégration des malades longue durée

Pour accélérer le retour au travail des malades de longue durée, le gouvernement a mis en place un **Trajet de Retour au Travail (TRT)**. L'objectif est de responsabiliser les parties concernées (employeur, travailleur et mutualité). Le trajet s'applique aux malades de longue durée dont la période de la première incapacité commence au plus tôt le 01.01.2023.

Le trajet TRT prévoit :

- L'envoi d'un questionnaire au travailleur malade concerné dix semaines après le début de l'incapacité de travail par le médecin-conseil de la mutualité.
- Un premier contact avec le coordinateur TRT.

9. Contrats journaliers consécutifs dans le secteur intérim

La perception d'une contribution de responsabilisation par l'ONSS auprès des employeurs lorsque le même travailleur intérimaire :

- par semestre;
- exécute au moins 40 jours consécutifs de contrats ou plus;
- chez le même utilisateur (employeur).

10. La réglementation sur les lanceurs d'alerte

Quoi ? La mise en place d'un canal de signalement qui protège les lanceurs d'alerte² et détecte les infractions au sein des organisations gouvernementales et privées à un stade précoce.

Qui ? Les entreprises comptant au moins 50 travailleurs

Quand ?

- Entreprises ≥ 50 travailleurs et < 250 travailleurs : 17.12.2023
- Entreprises ≥ 250 travailleurs : **15.02.2023**

Comment ?

L'entreprise doit :

- prévoir un **canal de signalement interne** en désignant une personne ou un service impartial responsable du suivi des signalements ;

² Personne qui révèle des malversations de son organisation actuelle ou ancienne.



Febelgra
united in
graphics

- tenir un **registre** des signalements reçus ;
- fournir les **informations nécessaires** aux travailleurs par rapport au canal de signalement.

11. Cotisation spéciale d'activation majorée³ en cas de dispense de prestations avec maintien du salaire

À partir du 01.01.2023, le gouvernement fédéral augmentera la cotisation spéciale d'activation de deux manières :

- elle sera portée à **20 %** pour tous les moins de 60 ans (ald 16 % ou 18 %)
- elle sera majorée de 25 % si l'employeur est redevable d'une cotisation spéciale d'activation pour au moins 10 % de ses travailleurs.

Date d'entrée en vigueur pas encore connue

1. Prime de pouvoir d'achat unique

Quoi ? Les entreprises ayant obtenu des résultats bons ou exceptionnels en 2022 auront la possibilité d'attribuer à leurs travailleurs une prime unique de :

- € 500 maximum s'ils ont obtenu des *résultats bons ou exceptionnel*
- € 750 maximum en cas de *bénéfices exceptionnellement élevés*

Quand ? Entre le 01.01.2023 et le 31.12.2023.

La prime est soumise à une **cotisation patronale spéciale de 16,5%** et **exonérée d'impôts** pour l'employeur et le travailleur. La prime et la cotisation spéciale dues constituent des frais professionnels pour l'employeur.

Aucune autre information n'est connue à l'heure actuelle.

2. Les heures de relance

En 2022, tous les secteurs ont reçu 120 heures supplémentaires volontaires en plus des 100h, appelées heures de relance. Cette mesure a expiré le 31.12.2022 et il n'est pas encore clair si cette mesure sera prolongée ou non.

3. Outplacement en cas de force majeure médicale

L'employeur qui invoque la force majeure médicale pour rompre le contrat de travail d'un travailleur en incapacité de travail ne sera plus tenu de proposer un outplacement.

Toutefois, l'employeur devra, au plus tard dans les quinze jours calendriers suivant la rupture du contrat de travail :

- notifier les données du travailleur à l'INAMI.
- Verser une contribution de € 1.800 au " Fonds Retour au Travail"⁴.

³ Cotisation spéciale ONSS que l'employeur verse pour chaque trimestre pendant lequel un travailleur n'effectue aucune prestation avec maintien total ou partiel du salaire. Varie entre 10% et 20% selon l'âge au début de l'exonération.

⁴ Ce fonds est destiné à l'achat de services spécialisés adaptés auprès de prestataires de services agréés en vue de la réinsertion socioprofessionnelle des titulaires reconnus en incapacité de travail.