



LEGAL WATCH 04-2023

Sociale actualiteit april 2023



De Persolis-Nieuwsbrief wordt verdeeld in samenwerking met PARTENA PROFESSIONAL – Sociaal Secretariaat.

PARTENA PROFESSIONAL, HRM partner voor zelfstandigen en werkgevers, stelt zijn documentatie ter beschikking van bedrijven die op de hoogte willen blijven van de sociale wetgeving. Om meer te weten: www.partena-professional.be



Persolis 
DIGITAL SOLUTIONS FOR HR MANAGEMENT

Samenvatting

<i>Vergoedingen voortvloeiend uit de overdracht of verlening van een licentie van auteursrechten en naburige rechten in het domein van de kunsten</i>	3
Wat?	3
Voorwaarden?	3
Beperkingen?	3
DmfA?.....	3
Bijkomende voorwaarde?	4
<i>REMINDER: CAO nr. 164 - binnenkort een fietsvergoeding voor elke werknemer in de privésector</i>	5
Wat wordt er bepaald in cao nr. 164?	5
CAO van suppletieve aard	5
Wanneer treedt deze cao in werking?.....	5
<i>Waa's Gewest: de RSZ-vermindering voor oudere werknemers wijzigt op 1 juli 2023</i>	6
Wie kan het recht openen op de RSZ-vermindering?	6
Van 55 tot 59 jaar.....	6
Van 60 jaar tot de laatste dag van het kwartaal waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt	6
Hoeveel bedraagt de RSZ-vermindering?	7
Hoe zit het met de verminderingen die lopende zijn op 1 juli 2023?	7
<i>Opzeggingstermijnen in geval van ontslag door de werknemer in dienst vóór 2014: verandering in zicht!</i>	8
Wat is de huidige situatie?.....	8
Het vervolg?	9
Wanneer?.....	9
<i>Internationale RSZ: nieuw Europees kaderakkoord vanaf 1 juli 2023</i>	10
Principe.....	10
Uitzondering	10
Nieuw kaderakkoord vanaf 1 juli 2023.....	10
En op fiscaal vlak ?	11
<i>Mei - Enkele belangrijke data</i>	12

Vergoedingen voortvloeiend uit de overdracht of verlening van een licentie van auteursrechten en naburige rechten in het domein van de kunsten

Wat?

Het gaat om het vrijstellen van vergoedingen die door een werkgever worden betaald voor de overdracht door zijn werknemer

- van **auteursrechten en naburige rechten**, alsook van de **wettelijke en verplichte licenties** die bij wet zijn geregeld, bedoeld in boek XI, titel 5, van het Wetboek van economisch recht of in analoge bepalingen van buitenlands recht,
- die betrekking hebben op **originele werken van letterkunde of kunst** zoals bedoeld in artikel XI.165 van het Wetboek van economisch recht of op prestaties van **uitvoerende kunstenaars** zoals bedoeld in artikel XI.205 van hetzelfde Wetboek
- met het oog op de **exploitatie** of het **daadwerkelijk gebruik van deze rechten**.

Het gaat dus om dezelfde vergoedingen als bedoeld in de fiscale wetgeving. Deze regeling wordt ingesteld vanaf het 1ste kwartaal 2023 door het koninklijk besluit van 7 april 2023 tot wijziging van artikel 19 van het KB van 28 november 1969 (BS van 14 april 2023).

Voorwaarden?

- De werknemer wordt betaald voor deze rechten of licenties in het kader van de overdracht of het in licentie geven aan een derde voor **mededeling aan het publiek**, voor **openbare uitvoering** of **opvoering**, of voor **reproductie**
- of de werknemer (oorspronkelijke rechthebbende) beschikt over een **kunstwerkattest**.
- Deze (niet-onderworpen) vergoedingen worden aangegeven bij de RSZ.

Beperkingen?

- Het bedrag van de toegekende vergoedingen mag niet meer bedragen dan 30 % van het totaal van:
- het totaalbedrag van het loon onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen waarop de werknemer recht heeft
- en het totaalbedrag van de door de werkgever aan de betrokken werknemer toegekende vergoedingen voor de overdracht of het in licentie geven van auteursrechten en naburige rechten.
 - Het gaat dus maximaal om 30 % van de **som** van beide bedragen.
- Bij vergoedingen van meer dan 30 % wordt het gedeelte van de vergoeding dat de 30% overschrijdt onderworpen aan de gewone bijdragen.
- Zowel het loon als de vergoeding zijn vastgesteld op een marktconforme manier. De werkgever houdt de bewijstukken van de verschillende beoordelingselementen ter beschikking van de RSZ. Deze kunnen worden opgevraagd tijdens een controle.

DmfA?

De vergoedingen die aan de voorwaarden voldoen om niet te worden onderworpen in de DmfA, worden aangegeven onder de looncode 47.

Bijkomende voorwaarde?

- De vergoedingen worden **niet verleend ter vervanging of ter omzetting** van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of een aanvulling hierbij, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid.
- Dit verbod op loonconversie geldt niet voor de voordelen die:
 - als roerende inkomsten, bedoeld in artikel 17, § 1, 5°, van het WIB 92, zijn aangegeven in de personenbelasting voor het belastbaar tijdperk 2022 of 2021, 2020, 2019 of 2018
 - waarbij het bedrag van de vergoeding beperkt is tot het kleinste van volgende bedragen voor het jaar 2022 of 2021, 2020, 2019 of 2018:
 - het bedrag in de personenbelasting als roerende inkomsten bedoeld in artikel 17, § 1, 5°, WIB 92, aangegeven;
 - het verschil tussen de vergoeding die bij de fiscus en de vergoeding die bij de RSZ werd aangegeven als loon in uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
 - de werkgever geeft **voor eind 2023** het om te zetten bedrag bij de RSZ aan en legt op verzoek het bewijs van het omgezette bedrag voor; het betreft het bedrag voor het jaar 2022 **maar als er niets aangegeven is in 2022**, respectievelijk voor 2021, 2020, 2019 of 2018; op deze manier wordt een ogenschijnlijke loonsverlaging bij een voortgezette tewerkstelling verantwoord; in een latere mededeling zal de RSZ meedelen op welke wijze en onder welke modaliteiten.
- Werkgevers die ten onrechte de auteursvergoedingen niet bij de RSZ zouden hebben aangegeven maar wel als dusdanig bij de fiscus, kunnen deze alsnog regulariseren. Zij kunnen de situatie van elk van hun werknemers bij de RSZ regulariseren voor de jaren 2018, 2019, 2020, 2021 en 2022 op basis van zijn fiscale situatie met het oog op eventuele inspecties bij confrontatie met de fiscale gegevens. Hij doet daartoe een **aangifte bij de RSZ van alle niet bij de RSZ aangegeven vergoedingen** die overeenkomen met de bedragen die voor de jaren 2018, 2019, 2020, 2021 en 2022 in de personenbelasting als roerende inkomsten bedoeld in artikel 17, § 1, 5°, WIB 92, werden aangegeven.
 - De geregulariseerde bedragen geven niet langer aanleiding tot nabetaling van bijdragen, bijdrageopslagen, forfaitaire vergoedingen of verwijlinteressen bij de RSZ.
 - Daartoe doet die werkgever voor 30 juni 2023 aangifte van alle niet bij de RSZ aangegeven vergoedingen die overeenkomen met de bedragen die voor de jaren 2018, 2019, 2020, 2021 en 2022 in de personenbelasting als roerende inkomsten bedoeld in artikel 17, § 1, 5°, WIB 92, werden aangegeven. Daarvoor wordt dezelfde looncode 47 gebruikt als voor de aangifte van de vergoedingen vanaf 1 januari 2023. Omdat technisch de looncode niet voorzien was in de aangiftes van de voorgaande jaren, kan deze wijziging echter pas gebeuren als de mogelijkheid van aangifte van het 2de kwartaal 2023 in productie staat.

Bron: <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/intermediates#vergoedingen-voortvloeiend-uit-de-overdracht-of-verlening-van-een-licentie-van-auteursrechten-en-naburige-rechten-in-het-domein-van-de-kunsten-26-04-2023>

REMINDER: CAO nr. 164 - binnenkort een fietsvergoeding voor elke werknemer in de privésector

Op 24 januari hebben de sociale partners een nieuwe cao nr. 164 afgesloten omtrent de fietsvergoeding bij woon-werkverplaatsingen. In deze cao wordt er voorzien dat alle werknemers uit de privésector die met de fiets naar het werk komen, recht zullen hebben op een fietsvergoeding vanaf 1 mei 2023.

Wat wordt er bepaald in cao nr. 164?

De cao voorziet een fietsvergoeding voor de woon-werkverplaatsingen van 0,27 euro per kilometer. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. Deze vergoeding is sociaal en fiscaal vrijgesteld.

De toekenning van de vergoeding wordt geplafonneerd. De werkgever dient de vergoeding namelijk maar voor maximaal 40 kilometer per dag toe te kennen (20 km per enkel traject).

Om recht te hebben op de fietsvergoeding moet de werknemer de fiets regelmatig gebruiken voor de woon-werkverplaatsingen (vb. ten minste één keer per week).

Indien de werknemer voor die verplaatsingen gebruik maakt van verschillende vervoerswijzen, waaronder de fiets, heeft hij de mogelijkheid om voor elk daarvan een vergoeding van zijn werkgever te ontvangen, op voorwaarde dat die verschillende vergoedingen betrekking hebben op:

- ofwel verschillende gedeelten van het woon-werktraject;
- ofwel hetzelfde traject (of hetzelfde gedeelte daarvan) dat in verschillende perioden van het jaar wordt afgelegd.

Eenzelfde afstand die op hetzelfde moment wordt afgelegd mag dus niet meer dan één keer vergoed worden door de werkgever. De werknemer dient dan ook steeds het meest geschikte vervoersmiddel voor zijn situatie te kiezen.

De werknemer dient ten slotte ook een verklaring op erewoord in te vullen en te ondertekenen. Hierin dient hij het aantal kilometers te vermelden dat hij met de fiets aflegt tussen zijn woonplaats en de plaats van tewerkstelling, evenals het betrokken aantal dagen in de maand dat hij met de fiets naar het werk komt.

CAO van suppletieve aard

Deze cao is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de privésector en is van suppletieve aard.

Dit laatste zorgt ervoor dat indien er in een cao op sectoraal of ondernemingsniveau reeds een bedrag voor de woon-werkverplaatsing met de fiets wordt voorzien, dat bedrag van toepassing blijft, zelfs indien dit bedrag lager is dan het bedrag voorzien in cao nr. 164.

Wanneer treedt deze cao in werking?

Deze cao treedt op 1 mei 2023 in werking voor onbepaalde duur.

De paritaire comités die sinds 1 januari 2020 voor het eerst zijn samengesteld dienen deze vergoeding pas vanaf 1 januari 2024 toe te kennen.

In de tweede helft van 2024 wordt deze cao geëvalueerd.

Bron : CAO nr. 164 van 24 januari 2023

Waals Gewest: de RSZ-vermindering voor oudere werknemers wijzigt op 1 juli 2023

De Waalse regering heeft beslist om vanaf 1 juli 2023 de doelgroepvermindering van de werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid voor de tewerkstelling van oudere werknemers te wijzigen.

Afhankelijk van zijn leeftijd kan van de werknemer worden gevraagd dat hij zich de dag vóór zijn indienstneming als werkzoekende laat inschrijven bij de Forem.

Wie kan het recht openen op de RSZ-vermindering?

De voorwaarden voor toegang tot de doelgroepvermindering zullen verschillen naar gelang van de leeftijd van de werknemer:

Van 55 tot 59 jaar

De werknemer moet:

- behoren tot categorie 1 van de structurele vermindering;
- tewerkgesteld zijn in of afhangen van een vestigingseenheid in het Franstalig Waals Gewest;
- tussen 55 en 59 jaar oud zijn op de laatste dag van het kwartaal waarin hij bij de werkgever wordt aangeworven;
- een referentiekwartaalloon verdienen dat lager is dan 16.662,56 €;
- ingeschreven zijn als werkloze werkzoekende bij de Forem op de dag voor zijn indiensttreding.

De informatiestroom met betrekking tot de voorwaarde voor inschrijving als werkzoekende zal via ECARO verlopen.

Van 60 jaar tot de laatste dag van het kwartaal waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt

De werknemer moet:

- behoren tot categorie 1 van de structurele vermindering;
- tewerkgesteld zijn in of afhangen van een vestigingseenheid in het Franstalig Waals Gewest;
- minstens 60 jaar zijn op de laatste dag van het kwartaal;
- een referentiekwartaalloon verdienen dat lager is dan 16.662,56 €.

Hoeveel bedraagt de RSZ-vermindering?

Het bedrag van de vermindering is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer.

Leeftijd van de werknemer op de laatste dag van het kwartaal	Bedrag van de vermindering/kwartaal
55 tot 57 jaar	400 €
58 tot 59 jaar	1000 €
60 tot 64 jaar	1000 €
Vanaf 65 jaar tot de laatste dag van het kwartaal waarin hij de wettelijke pensioenleeftijd bereikt	1500 €

Deze bedragen gelden voor een voltijdse werknemer met volledige prestaties gedurende het kwartaal.

Zoals momenteel het geval is, wordt de doelgroepvermindering slechts toegekend indien er effectieve prestaties zijn over het volledige kwartaal, met uitzondering van de gevallen van schorsing bedoeld door de wet van 3 juli 1978 en de gevallen van de door de werkgever toegestane vrijstelling van prestaties tijdens de opzeggingsperiode.

Hoe zit het met de verminderingen die lopende zijn op 1 juli 2023?

De doelgroepvermindering oudere werknemers die vóór 1 juli 2023 werd toegepast, blijft van toepassing zolang de werknemer ononderbroken in dienst is bij de werkgever.

Bron: decreet van 21 december 2022 houdende de algemene uitgavenbegroting van het Waalse Gewest voor het begrotingsjaar 2023, B.S. 08.03.2023.

Opzeggingstermijnen in geval van ontslag door de werknemer in dienst vóór 2014: verandering in zicht!

Er is een nieuwe wet gepubliceerd die voorziet in een aanpassing van de bepalingen inzake de opzeggingstermijnen in geval van ontslag door de werknemer in dienst genomen vóór 2014. Zij bepaalt dat de opzeggingstermijn voor al deze werknemers nooit meer dan 13 weken mag bedragen. Deze wet wordt van kracht op 28 oktober 2023.

Wat is de huidige situatie?

De huidige opzeggingstermijnen in geval van ontslag door de werknemer worden uitgedrukt in **weken** en worden als volgt bepaald:

Anciënniteit	Termijn
< 3 maanden	1 week
3 maanden tot < 4 maanden	2 weken
4 maanden tot < 5 maanden	2 weken
5 maanden tot < 6 maanden	2 weken
6 maanden tot < 9 maanden	3 weken
9 maanden tot < 12 maanden	3 weken
12 maanden tot < 15 maanden	4 weken
15 maanden tot < 18 maanden	4 weken
18 maanden tot < 21 maanden	5 weken
21 maanden tot < 24 maanden	5 weken
2 jaar tot < 3 jaar	6 weken
3 jaar tot < 4 jaar	6 weken
4 jaar tot < 5 jaar	7 weken
5 jaar tot < 6 jaar	9 weken
6 jaar tot < 7 jaar	10 weken
7 jaar tot < 8 jaar	12 weken
8 jaar en +	13 weken

Deze opzeggingstermijnen zijn van toepassing op **alle werknemers** (arbeiders en bedienden) tewerkgesteld met een overeenkomst voor **onbepaalde duur waarvan de uitvoering is aangevangen vanaf 1 januari 2014**.

Er moet evenwel een onderscheid worden gemaakt tussen de werknemers van wie de uitvoering van de overeenkomst aanvangt vanaf 1 januari 2014 en de werknemers van wie de uitvoering van de overeenkomst aanvangt vóór 1 januari 2014.

De werknemers (arbeiders en bedienden) van wie de uitvoering van de overeenkomst is aangevangen **vóór 1 januari 2014** hebben recht op een opzegging waarvan de duur in **drie stappen** wordt berekend (**kliksysteem**):

- **Stap 1:** bepalen van de opzeggingstermijn op basis van de anciënniteit verworven op 31 december 2013 volgens de regels die van kracht waren op 31 december 2013.

Opgelet! Voor de bedienden is de volgende regel van toepassing: de opzeggingstermijn wordt bepaald op 1,5 maand per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit met een maximum van:

- 3 maanden wanneer het brutojaarloon op 31 december 2013 niet hoger is dan 32.254 € (lagere bedienden)



- 4,5 maanden wanneer het brutojaarloon op 31 december 2013 hoger is dan 32.254 € maar niet hoger dan 64.508 € (hogere bedienden)
- 6 maanden wanneer het brutojaarloon op 31 december 2013 hoger is dan 64.508 € (zeer hoge bedienden).

Indien de termijn van stap 1 de maxima van 3 maanden, 4,5 maanden en 6 maanden bereikt (naargelang het loon op 31 december 2013) moet de opzeggingstermijn bepaald in stap 2 hier niet bij opgeteld worden. De uiteindelijke opzeggingstermijn is de termijn bepaald in stap 1.

Indien niet moet er overgegaan worden naar stap 2.

- **Stap 2:** bepalen van de termijn op basis van de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014 volgens de onderstaande tabel;
- **Stap 3:** optellen van beide termijnen.

Opgelet! Voor bedienden is de volgende regel van toepassing: indien het bedrag verkregen door de som van de termijn verkregen in stap 1 en de termijn verkregen in stap 2 gelijk is aan of hoger is dan 13 weken, is de uiteindelijke opzeggingstermijn beperkt tot 13 weken.

Het vervolg?

Met deze nieuwe wet zal de beperking van de opzeggingstermijn tot 13 weken in geval van ontslag door de werknemer gelden voor alle werknemers (arbeiders en bedienden) van wie de uitvoering van de overeenkomst ingaat vóór 1 januari 2014. Dit betekent dat er geen onderscheid meer zal zijn tussen arbeiders en bedienden, of tussen lagere en hogere bedienden.

Er moet geen onderscheid meer gemaakt worden tussen de anciënniteit verworven vóór 1 januari 2014 en deze verworven vanaf 1 januari 2014.

Voor de berekening van de opzeggingstermijn van werknemers die hun ontslag hebben gegeven en die vóór 1 januari 2014 in dienst zijn getreden, zal enkel artikel 37/2 §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden toegepast, d.w.z. de bovenstaande tabel. De anciënniteit van de werknemer zal dus ten minste 8 jaar bedragen en de opzeggingstermijn zal zo vastgesteld worden op 13 weken.

Wanneer?

Deze wet wordt van kracht op 28 oktober 2023.

Opzeggingen die worden betekend vóór de inwerkingtreding van deze wet, blijven onverminderd van kracht.

Bron: Wet van 20 maart 2023 tot wijziging van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag evenals begeleidende maatregelen voor wat betreft de aanpassing van de maximale wettelijke opzeggingstermijnen in geval van ontslag gegeven door de werknemer, B.S. 28.04.2023.

Internationale RSZ: nieuw Europees kaderakkoord vanaf 1 juli 2023

Er werd een Europees kaderakkoord gesloten om telewerk te faciliteren vanaf 1 juli 2023. Op 30 juni 2023 loopt namelijk de uitzondering af op het principe van onderwerping op het vlak van internationale sociale zekerheid dat in de Covid-19-periode werd ingevoerd.

Principe

Verordening (EG) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels bepaalt dat een werknemer die in een EU-/EER-land of Zwitserland woont en in een ander land werkt, onderworpen is aan de sociale zekerheid van het land waar hij werkt (werkstaat, staat waar zijn werkgever gevestigd is).

Verricht de werknemer echter een substantieel gedeelte van zijn werkzaamheden in de lidstaat waar hij woont (25% van zijn arbeidstijd), dan is hij onderworpen aan de sociale zekerheid van die lidstaat.

Als gevolg van het wijdverbreide gebruik van telewerk kan dat gedeelte een substantieel karakter krijgen in zijn woonstaat, wat op zijn beurt kan leiden tot een wijziging van de toepasselijke socialezekerheidswetgeving.

Voorbeeld: een werknemer woont in België en werkt in Frankrijk (waar zijn werkgever gevestigd is). Hij is onderworpen aan de Franse sociale zekerheid. Hij brengt immers minder dan 25% van zijn arbeidstijd (in dit geval 0%) in zijn woonstaat (België) door.

Uitzondering

Voor de periode van 13 maart 2020 tot 30 juni 2023 werd een uitzondering op dit principe voorzien wegens het toegenomen gebruik van telewerk tijdens de Covid-19-crisis.

Als zijn werkgever hem vanwege Covid-19 gevraagd heeft om alle dagen van de week te telewerken, heeft de werknemer 100% van zijn arbeidstijd in zijn woonstaat gewerkt. De toepassing van de Europese Verordening 883/2004 bepaalt dat de werknemer dan onderworpen zou zijn aan de Belgische sociale zekerheid.

Gelet op de uitzonderlijke omstandigheden en om een administratieve overbelasting te voorkomen had de Belgische overheid beslist dat dit niet het geval zou zijn.

In ons voorbeeld bleef de werknemer - ondanks het feit dat hij meer dan 25% van zijn arbeidstijd in zijn woonstaat (België) werkte - onderworpen aan de Franse sociale zekerheid. Er is niets veranderd!

Periodes van telewerk die werknemers als gevolg van het coronavirus in België hebben verricht, worden bij wijze van uitzondering niet in aanmerking genomen voor de bepaling van de toepasselijke socialezekerheidswetgeving en hebben dus geen invloed op hun aansluiting bij de sociale zekerheid tot 30 juni 2023.

Nieuw kaderakkoord vanaf 1 juli 2023

Aangezien deze uitzondering op 30 juni 2023 afloopt, betekent dit dat het principe opnieuw van toepassing zou zijn.

Ondertussen wordt telewerk echter op grotere schaal toegepast. Dat zou tot gevolg kunnen hebben dat de werknemer vanaf 1 juli 2023 onderworpen zou zijn aan de sociale zekerheid van zijn woonstaat en niet meer onder die van zijn werkstaat, als de werknemer daar minstens 25% van zijn arbeidstijd doorbrengt.

Zo zou in ons voorbeeld de werknemer die 60% van zijn arbeidstijd doorbrengt in Frankrijk (zijn werkstaat) en 40% telewerkt in België (zijn woonstaat), vanaf 1 juli 2023 onderworpen moeten zijn aan de Belgische sociale zekerheid.



Om dat te voorkomen werd een Europees kaderakkoord gesloten op grond waarvan werknemers die minder dan 50% van de totale arbeidstijd in hun woonstaat werken, onderworpen kunnen blijven aan het socialezekerheidsstelsel van hun werkstaat.

Voorbeeld: een werknemer die 60% van zijn activiteit uitoefent in Frankrijk (zijn werkstaat) en 40% in België (zijn woonstaat) zal onderworpen kunnen blijven aan de Franse sociale zekerheid, zoals het geval was dankzij de uitzondering die tot 30 juni 2023 van kracht was.

De grens van het principe van 25% wordt vanaf 1 juli 2023 opgetrokken tot 50%.

De afzonderlijke lidstaten moeten nu elk tot dit Europese kaderakkoord toetreden. België heeft al aangegeven dat het dit zal doen.

En op fiscaal vlak ?

Tot nu toe zijn er geen wijzigingen aangekondigd op fiscaal vlak. De regels van de overeenkomsten tot het vermijden van dubbele belasting zijn van toepassing. Bezoldigingen worden, in principe, belast in de werkstaat, d.w.z. het land waar de werknemer effectief werkt, tenzij de zogenaamde regel van '183 dagen' van toepassing is. In dat laatste geval worden de bezoldigingen belast in de woonstaat van de werknemer.

Hebt u nog vragen over dit onderwerp? Mail dan naar GEConsulting@partena.be

Bron: www.international.socialsecurity.be



Mei - Enkele belangrijke data

1ste mei 2022:

Het feest van de arbeid is een feestdag.

6 mei 2023 :

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

13 mei 2023 :

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

18 mei 2023:

Hemelvaart is een feestdag.

29 mei 2023:

Pinkstermaandag is een feestdag.