

## Arbeiders en bedienden van de hotelnijverheid (Horeca)

paritair comité 302

bijwerking: september 2013 - doc.nr. 204

---

Extra's

**Opgelet ! Vanaf 1 oktober 2013** zullen **belangrijke nieuwigheden** van kracht worden voor de gelegenheidswerknemers (aantal toegestane dagen, berekening van de sociale bijdragen, Dimona). Een **nieuwe vermindering van de RSZ-bijdragen** zal bovendien van kracht worden vanaf 1 januari 2014.

De informatie in dit document wordt echter gegeven **onder strikt voorbehoud**, aangezien de definitieve wetteksten pas verwacht worden in oktober 2013!

### Rechtsbronnen

---

KB van 14.10.2005 (BS 04.11.2005) betreffende de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, van kracht vanaf 1 januari 2006.

KB van 30.04.2007 (BS 05.06.2007) betreffende de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, van kracht vanaf 1 juli voor onbepaalde duur.

### Het begrip “extra”

---

Onder « gelegenheidswerknemer » of « extra » wordt de werknemer verstaan die, met het oog op een uitzonderlijke toename van het arbeidsvolume of de uitvoering van een uitzonderlijk werk, gedurende maximaal 2 opeenvolgende dagen met een zelfde werkgever verbonden is door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of door een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk.

In dat geval is de werkgever vrijgesteld van het opmaken van een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Hij dient daarentegen wel een Dimona in te dienen overeenkomstig de regels en de werknemer moet beschikken over een naar behoren ingevuld gelegenheidsformulier (zie hieronder).

### Jaarlijkse contingenten (werkgever en werknemer)

---

De **werkgever** van de Horecasector zal **maximum 100 kalenderdagen** per jaar gebruik kunnen maken van gelegenheidswerk. De **werknemer** zal **maximum 50 kalenderdagen** per jaar mogen werken onder dit statuut

Bijgevolg worden er twee contingenten ingevoerd. Deze worden aangevuld op basis van de Dimona-aangiften die door de werkgever gedaan worden. Deze contingenten moeten allebei nageleefd worden opdat de RSZ-bijdragen op basis van een forfait berekend kunnen worden (zie hieronder).

De contingenten volgen de onderstaande toepassingsregels:

- Een dag = een dag, ongeacht het aantal gepresteerde uren;
- indien de gelegenheidswerknemer ononderbroken prestaties levert over 2 dagen (bv. : van zaterdag 20 u tot zondag 2u 's ochtends), zal er maar 1 dag (de zaterdag) in rekening gebracht worden in het contingent;
- indien de gelegenheidswerknemer meerdere prestaties op dezelfde dag verricht, en dit zelfs bij verschillende werkgevers, zullen deze prestaties in het contingent maar meetellen voor één dag ;
- de eerste 50/100 dagen als gelegenheidswerknemer (volgens de datum van de Dimona-aangifte) zullen in rekening gebracht worden in het contingent werknemer/werkgever ;
- het contingent werkgever zal rekening houden met de prestaties die verricht worden door een gelegenheidswerknemer die aangeworven wordt door de werkgever zelf maar eveneens met de prestaties bij deze werkgever onder een overeenkomst voor uitzendarbeid ;
- voor de gelegenheidsarbeider die eveneens student is, zijn er bijgevolg twee verschillende contingenten: het contingent dat het maximum aantal dagen onder het statuut van gelegenheidswerknemer bijhoudt en het contingent dat het aantal dagen onder het statuut van student bijhoudt. Deze werknemer zal ofwel het statuut van student ofwel dat van gelegenheidswerknemer hebben. Hij kan nooit beide tegelijk hebben: eenzelfde prestatie zal dus nooit meetellen in beide contingenten tegelijk. Het contingent student krijgt voorrang: de eerste 50 dagen die door deze werknemer gepresteerd worden (op basis van de Dimona-aangifte) moeten aangegeven worden onder het statuut van student. De volgende 50 dagen moeten worden aangegeven onder het statuut van gelegenheidswerknemer. Nadat deze twee contingenten opgebruikt zijn in het zelfde kalenderjaar, moet deze werknemer aangegeven worden als student maar dan onder het normale statuut (d.w.z. dat er gewone RSZ-bijdragen betaald moeten worden op zijn loon en niet langer de solidariteitsbijdrage) ;
- indien één van beide contingenten overschreden wordt, zal de werkgever hiervan niet rechtstreeks verwittigd worden tijdens de Dimona-aangifte van de gelegenheidswerknemer. De controle op de contingent is inderdaad niet interactief. Als de dag buiten een van de contingents valt krijgt de werkgever een melding na registratie van de Dimona. Deze laatste blijft geldig maar de bijdrageberekening gebeurt op het werkelijk brutoloon ;
- het contingent werkgever (100 dagen) wordt bijgehouden via de portaalsite van de RSZ [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be), site van de werkgever, DIMONA en personeelbestand, beveiligde zone personeelbestand ;
- alleen de werknemer kan zijn eigen contingent (50 dagen) raadplegen op de website van de RSZ [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be), site van de burger, beveiligde zone Horeca@work;
- gelegenheidsarbeid in de horeca kan gecombineerd worden met gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouw voor maximaal 65 dagen. Een dag gelegenheidsarbeid in de horeca telt voor een dag gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouw.

## Dimona

---

### DIMONA-aangifte

Voor de periode tussen **1 juli 2007 en 30 september 2013** moesten de werkgevers hun extra's (occasionele werknemers) aangeven bij de RSz, hetzij via het systeem van de **Dimona Full**, hetzij via het systeem van de **Dimona Light**.

De 'Full' Dimona was de Dimona-aangifte met elektronische registratie van het begin en het einde van de prestaties. Deze aangifte gebeurde dagelijks (per prestatie) en bevatte naast de datum van indienst- en uitdiensttreding, het beginuur van de prestaties en het vermoedelijke einduur.

De DIMONA 'Light' is de aangifte met vermelding van het beginuur van de prestaties zonder registratie van het einde van de prestaties en van het tijdsblok dat overeenstemt met de prestaties van de werknemers (5 uur of 11 uur).

Als de werkgever besloot; voor de komende kalenderjaar, om voor een **ander** soort Dimona-aangifte te kiezen, dan moest hij het Sociaal en Waarborgfonds Horeca hiervan vóór **30 september** op de hoogte brengen. Als de werkgever daarentegen zijn huidige Dimona-systeem voor de extra's wilde blijven gebruiken, dan moest hij niets doen.

De huidige **full & light Dimona's** zullen vanaf **1 oktober 2013** worden **afgeschaft**. Vanaf deze datum zullen er **twee soorten** Dimona's bestaan voor gelegenhedswerknemers:

- de Dimona **per dag**. Enkel het uur waarop de prestaties aanvangen, moet vermeld worden
- de Dimona **per uur**. In dit geval moet niet enkel het uur van de aanvang van de prestaties maar eveneens het uur van het einde van de prestaties op de Dimona ingevuld worden

De keuze tussen deze twee Dimona's dient niet meer te gebeuren voor een volledig jaar, zoals het geval was voor de full & light Dimona's. Het zal voortaan mogelijk zijn om van het ene type naar het andere type Dimona (per uur of per dag) over te gaan.

Dimona wordt door de RSZ als **laattijdig** beschouwd van zodra ze wordt verstuurd **één minuut na de aanvang van de prestatie**. Het is dus zeer belangrijk dimona te verrichten vooraleer de gelegenhedswerknemer het werk aanvat.

### Register voor werktijdregeling

De werkgever die kiest voor een DIMONA per dag moet een **register voor werktijdregeling** bijhouden, **waarin hij het effectieve begin- en einduur van de prestaties aangeeft**.

Dit register, afgeleverd door het Sociaal en Waarborgfonds van de Horeca, is een sociaal document. Dit betekent dat het moet worden ingevuld zoals een personeelsregister en dat het gedurende 5 jaar moet worden bewaard.

### Verplichte vermeldingen

De informatie die in het register voor werktijdregeling moet worden vermeld:

- het ondernemingsnummer van de werkgever;
- de naam en voornaam van de occasionele werknemer;
- het identificatienummer van de occasionele werknemer;
- het begin- en einduur van de werkdag.

De werkgever houdt een register voor werktijdregeling bij op elke plaats waar werknemers zijn tewerkgesteld, ongeacht de duur van de tewerkstelling op een zelfde plaats.

Als overgangsmaatregel wordt het bijhouden van **het aanwezigheidsregister** afgeleverd door het Sociaal en Waarborgfonds Horeca voor de periode van **1 juli 2007 tot 31 december 2007 gelijkgesteld** met het bijhouden van het register voor werktijdregeling. **Sinds 1 januari 2008** is dit aanwezigheidsregister definitief afgeschaft en vervangen door het **register voor werktijdregeling**.

De werkgever die zijn verplichtingen inzake het register voor werktijdregeling niet nakomt, stelt zich bloot aan administratieve boetes en/of strafsancties.

## Bijdragen op forfaitaire basis

---

### Voor de periode van 01.01.2007 tot 30.09.2013

De keuze van de werkgever tussen een volledige DIMONA en een DIMONA 'light' bepaalde de berekeningsgrondslag voor de socialezekerheidsbijdragen.

Voor de werknemer voor wie de werkgever een volledige DIMONA deed, waren de socialezekerheidsbijdragen op basis van het reëel loon worden berekend.

Voor de occasionele werknemer die met fooien of bedieningsgeld werden betaald en waarvoor de werkgever de volledige Dimona-aangifte deed, werden de bijdragen echter berekend op basis van de forfaits die van toepassing

waren voor de werknemers die met fooien werden betaald, verhoogd met 8,64 EUR of 17,28 EUR **sinds 1 april 2013**, naargelang de prestaties worden verricht, enerzijds, op zaterdag of de dag vóór een feestdag of, anderzijds, op zondag of een feestdag.

Voor de werknemer die een Dimona 'light' wilde uitvoeren, werden de bijdragen daarentegen berekend op een **forfaitair dagloon** (bedragen sinds **01.04.2013**) :

- 1) blok van 5 uur:
  - week: 47,44 EUR
  - zaterdag en dag voor een feestdag: 56,08 EUR
  - zondag en feestdag: 64,72 EUR
  
- 2) blok van 11 uur:
  - week: 94,87 EUR
  - zaterdag en dag voor een feestdag: 103,51 EUR
  - zondag en feestdag: 112,15 EUR

### **Vanaf 01.10.2013**

De 9 forfaits die bestonden vóór 01.10.2013 zullen vervangen worden door **2 forfaits**:

- ofwel een **forfait per uur** van **€7,50** met een maximum van €45/dag (hetzij 6u.)
- ofwel een **forfait per dag** van **€45**

Een begonnen uur wordt beschouwd als een volledig uur.

Voorbeeld: bij een dimona per uur (cfr. infra) begint de prestatie om 18h en eindigt om 22h 30. De bijdragen worden berekend op een forfait van €37,50 (5 x 7,50) en niet van €33,75 (4,5 x €7,50).

Een correcte Dimona-aangifte onder het statuut van gelegenhedswerknemers is een vereiste voorwaarde voor het berekenen van de RSZ-bijdragen op basis van deze forfaits. Op fiscaal vlak zullen de inkomsten van de gelegenhedswerknemer die binnen zijn contingent blijft belast worden tegen een bijzondere aanslagvoet van 33%.

Wanneer de werkgever het register voor werktijdregeling niet dagelijks bijhoudt, of wanneer de DIMONA-aangiften niet dagelijks worden gedaan, zullen de bijdragen worden berekend op de reële lonen,

De werkgevers die behoren tot het paritair comité voor de uitzendarbeid zullen ook het systeem van de Dimona per uur of per forfait mogen gebruiken.

Het KB van 30 april 2007 (B.S. 05.06.2007) voorziet in een tegemoetkoming ten belope van **10 EUR** per kwartaal ten laste van de **RSZ** in de administratiekosten van de werkgevers die ressorteren onder het paritair comité van de hotelnijverheid en **aangesloten zijn bij een sociaal secretariaat**.

Deze tegemoetkoming is verschuldigd per werknemer (voltijds equivalent) die is onderworpen aan het geheel van socialezekerheidssectoren.

Van zodra het Sociaal Secretariaat Partena de tegemoetkoming van de RSZ in de beheerskosten heeft ontvangen, zullen wij de werkgever een creditnota sturen. De werkgever kan het bedrag van de creditnota dan in mindering brengen wanneer hij zijn volgende factuur betaalt.

### **Nieuwe vermindering van RSZ-bij dragen**

---

Vanaf 01.01.2014 zal de werkgever van de Horecasector toegang hebben tot een nieuwe vermindering van patronale socialezekerheidsbijdragen op voorwaarde dat hij **hoogstens 49 werknemers** tewerkstelt en dat hij de aanwezigheden van al zijn werknemers registreert via een **kassa met black box**.

Het registratiesysteem van aanwezigheden van alle werknemers door de werkgever van de Horecasector via een kassa met black box zal verplicht worden vanaf eind 2015. Tot dan is dit optioneel, maar het is wel een verplichte voorwaarde om toegang te krijgen tot de vermindering van de RSZ-bijdrage.

De nieuwe vermindering van RSZ-bijdragen zal van kracht zijn vanaf 1 januari 2014.

De werkgever zal recht hebben op deze vermindering voor **maximum 5 vaste voltijdse werknemers** naar keuze. De vermindering van bijdragen zal € 500/kwartaal en per werknemer bedragen (zonder beperking in de tijd). De vermindering zal € 800 per kwartaal bedragen als de werknemer jonger dan 26 jaar is.

## Sociale rechten

---

De gelegenheidswerknemer ontvangt een basisloon op basis van de barema's die voorzien zijn in het paritair comité 302. De RSZ-bijdragen zullen berekend worden op basis van één van de bovenstaande forfaits maar zijn sociale rechten (bijvoorbeeld: werkloosheid, ziekte, ...) zullen berekend worden op basis van het loon van een kelner zoals voorzien in de sectorale bepalingen die voor deze sector gelden.

## Nuttig adres

---

### Sociaal en waarborgfonds Horeca

Anspachlaan 111

1000 Brussel

Tel: 02/513.61.21