

Ouvriers et employés de l'industrie hôtelière (HORECA)

Commission paritaire 302

Mise à jour: septembre 2013 - doc. n°204

Travailleurs extras

Attention ! A partir du 1^{er} octobre 2013, d'importantes nouveautés concernant le travail occasionnel (nombre de jours autorisés, calcul des cotisations, déclaration Dimona) entreront en vigueur. Une **nouvelle réduction de cotisations ONSS** entrera par ailleurs en vigueur à partir du **1^{er} janvier 2014**.

Les informations figurant dans le présent document sont cependant fournies **sous toute réserve**, étant donné que les textes légaux définitifs ne sont attendus que dans le courant du mois d'octobre 2013 !

Références légales

AR du 14.10.2005 (MB 04.11.2005) relatif à la déclaration immédiate de l'emploi, en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2006.

AR du 30.04.2007 (MB 05.06.2007) relatif à la déclaration immédiate de l'emploi, en vigueur à partir du 1^{er} juillet 2007 pour une durée indéterminée.

Notion d'extra

Par « travailleur occasionnel » ou « extra », on vise le travailleur qui, en vue de répondre à un accroissement exceptionnel de travail ou en vue d'assurer l'exécution d'un travail exceptionnel, est engagé pour une **durée maximale de 2 jours consécutifs** chez le même employeur dans les liens d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou par un contrat de travail conclu pour un travail nettement défini.

L'employeur est **dispensé d'établir un contrat de travail par écrit** pour l'extra, mais il est par contre tenu d'introduire une Dimona conformément aux règles décrites ci-dessous.

Contingents annuels (employeur et travailleur)

L'employeur du secteur Horeca pourra recourir au travail occasionnel pendant **maximum 100 jours calendrier** sur l'année. Le **travailleur** pourra, quant à lui, travailler sous ce statut pendant maximum **50 jours calendrier/an**.

Deux contingents sont donc mis en place et sont alimentés sur la base des déclarations Dimona effectuées par l'employeur. Ces contingents doivent être tous les deux respectés pour que les cotisations ONSS puissent être calculées sur la base d'un forfait (voir ci-dessous).

Les contingents suivent les règles d'application suivantes :

- un jour = un jour, peu importe le nombre d'heures de prestations ;

- si le travailleur occasionnel effectue des prestations continues sur 2 jours (ex : du samedi 20 heures au dimanche 2 heures du matin), il ne sera tenu compte que d'un jour (le samedi) dans le contingent ;
- si le travailleur occasionnel effectue plusieurs prestations le même jour, même chez des employeurs distincts, elles ne seront comptabilisées que comme un jour dans le contingent ;
- les 50/100 premiers jours comme travailleur occasionnel (selon la date de la déclaration Dimona) seront pris en compte dans le contingent travailleur/employeur ;
- le contingent employeur tiendra compte des prestations effectuées par un travailleur occasionnel engagé par l'employeur lui-même mais également des prestations effectuées chez cet employeur sous contrat d'intérimaire ;
- le travailleur occasionnel qui est également étudiant aura donc deux contingents bien distincts : celui comptant le nombre de jours maximum sous statut occasionnel et celui comptant le nombre de jours maximum sous statut étudiant. Ce travailleur aura, soit le statut d'étudiant, soit le statut de travailleur occasionnel. Il ne peut être les deux en même temps : une même prestation ne sera donc pas comptabilisée dans les deux contingents en même temps. La priorité est donnée au contingent étudiant : les 50 premiers jours prestés par ce travailleur (sur la base de la déclaration Dimona) doivent être déclarés sous statut étudiant. Les 50 jours suivants seront à déclarer sous le statut de travail occasionnel. Après l'épuisement de ces deux contingents au cours de la même année civile, ce travailleur devra être déclaré comme étudiant mais sous statut normal (c'est-à-dire que sa rémunération sera soumise aux cotisations ONSS ordinaires et non plus à la cotisation de solidarité) ;
- en cas de dépassement d'un des deux contingents, l'employeur n'en sera pas averti directement lors de la déclaration Dimona du travailleur occasionnel. Le contrôle du contingent n'est en effet pas interactif. Si le jour se situe en dehors de l'un des deux contingents, une communication sera envoyée à l'employeur après l'enregistrement de la DIMONA. Celle-ci reste valable mais la cotisation sera calculée sur la rémunération brute réelle ;
- le contingent employeur (100 jours) peut être consulté sur le site portail de l'ONSS www.socialsecurity.be, site de l'employeur, Dimona et fichier du personnel, zone sécurisée fichier du personnel ;
- le travailleur, et uniquement lui, pourra consulter son propre contingent (50 jours) sur le site de l'ONSS www.socialsecurity.be, site du citoyen, zone sécurisée Horeca@work ;
- le travail occasionnel dans l'Horeca peut être combiné avec le travail occasionnel en agriculture et horticulture pour un maximum de 65 jours. Signalons à ce niveau qu'un jour de travail occasionnel dans l'Horeca compte également pour un jour de travail occasionnel dans l'agriculture ou l'horticulture.

Dimona

Déclaration Dimona

Pour la période du 1^{er} juillet 2007 au 30 septembre 2013, les employeurs devaient déclarer leurs extras (travailleurs occasionnels) auprès de l'ONSS, soit par un système dit de **Dimona full**, soit par un système de la **Dimona light**.

La « Full » Dimona était la déclaration Dimona avec enregistrement électronique du début et de la fin des prestations. Cette déclaration se faisait par jour (par prestation) et comprenait, outre la date d'entrée en service et de sortie, l'heure de début des prestations et l'heure de fin présumée.

La Dimona « light » était la déclaration avec indication de l'heure de début des prestations sans l'enregistrement de la fin des prestations et du bloc de temps correspondant aux prestations des travailleurs (5 heures ou 11 heures).

Si l'employeur, pour l'année civile à venir, décidait d'opter pour un **autre** type de déclaration Dimona, il devait en informer le Fonds social et de garantie Horeca pour le **30 septembre** au plus tard. Par contre, si l'employeur souhaitait continuer d'utiliser son système actuel de Dimona pour les extras, il ne devait rien faire.

A partir du **1er octobre 2013**, le système des DIMONA de type full & light sera supprimé. Deux types de Dimona existeront dorénavant pour les travailleurs occasionnels :

- celle effectuée **par jour** : seule l'heure du début des prestations devra être mentionnée
- celle effectuée **par heure** : dans ce cas, aussi bien l'heure de début des prestations que l'heure de fin devra figurer sur la DIMONA.

Le choix entre ces deux Dimona ne devra plus être effectué par année complète, comme c'était le cas pour les Dimona full & light. Il sera désormais possible de passer d'un type de Dimona (par jour ou par heure) à un autre au jour le jour.

La Dimona sera considérée comme étant **tardive** par l'ONSS dès le moment où elle est effectuée **une minute après le début des prestations**. Il est donc primordial de l'effectuer avant le début des prestations du travailleur occasionnel.

Registre de mesure du temps de travail

L'employeur qui opte pour une DIMONA journalière doit tenir à jour **un registre de mesure du temps de travail, dans lequel les heures effectives de début et de fin de prestations doivent être consignées**.

Ce registre, délivré par le Fonds social et de Garantie de l'Horeca est qualifié de document social. Cela signifie qu'il doit être complété comme un registre du personnel et conservé pendant 5 ans.

Mentions obligatoires

Les informations à mentionner dans le registre de mesure du temps de travail sont :

- le numéro d'entreprise de l'employeur
- le nom et prénom du travailleur occasionnel
- le numéro d'identification du travailleur occasionnel
- les heures de début et de la fin de journée de travail

L'employeur tient un registre de mesure du temps de travail sur chaque lieu où sont occupés des travailleurs quelle que soit la durée de l'occupation en un même lieu.

L'employeur qui ne respecterait pas ses obligations en matière de registre de mesure du temps de travail s'expose à des amendes administratives et/ou des sanctions pénales.

Cotisations sur base forfaitaire

Pour la période du 01.01.2007 au 30.09.2013

Le choix effectué par l'employeur entre une DIMONA complète et une DIMONA «light» déterminait la base de calcul des cotisations de sécurité sociale.

Le travailleur à l'égard duquel l'employeur faisait usage d'une DIMONA complète, voyait ses cotisations de sécurité sociale calculées sur la rémunération réelle.

Toutefois, pour le travailleur occasionnel payé au pourboire ou au service, à l'égard duquel l'employeur faisait usage de la DIMONA complète, les cotisations étaient calculées sur base des forfaits applicables aux travailleurs payés au pourboire, majoré, depuis le 1^{er} avril 2013 de 8,64 EUR ou de 17,28 EUR selon que les prestations s'effectuaient d'une part, le samedi ou la veille d'un jour férié ou d'autre part, le dimanche ou un jour férié.

Par contre, pour l'employeur qui souhaitait établir une DIMONA «light», les cotisations dues étaient calculées sur **une rémunération forfaitaire journalière** (montants depuis le **01.04.2013**) :

- 1) bloc de 5 heures :
 - la semaine : 47,44 EUR
 - samedi et veille d'un jour férié : 56,08 EUR

- dimanche et jour férié : 64,72 EUR
- 2) bloc de 11 heures
 - la semaine : 94,87 EUR
 - samedi et veille de jour férié : 103,51 EUR
 - dimanche et jour férié : 112,15 EUR

A partir du 01.10.2013

Les 9 forfaits existants pour la période antérieure sont remplacés, à partir du 1^{er} octobre 2013, par **2 forfaits** :

- soit un **forfait horaire de 7,50 €**, avec un maximum de 45€/jour (soit 6h)
- soit un **forfait journalier de 45 €**

Une heure entamée est considérée comme étant une heure complète.

Exemple : une Dimona est effectuée par heure. L'heure de début est 18h. L'heure de fin est 22h30. Les cotisations seront calculées sur un forfait de 37,50 € (5 x 7,50 €) et non de 33,75 € (4,5 x 7,50 €).

Une déclaration Dimona correcte sous statut occasionnel est une condition nécessaire pour que les cotisations ONSS puissent être calculées sur la base de ces forfaits. Au niveau fiscal, signalons que les revenus du travailleur occasionnel qui reste à l'intérieur du contingent seront imposés à un taux d'imposition spécial de 33 %.

Lorsque l'employeur ne tient pas pour chaque jour de prestation un registre de mesure du temps de travail, ou lorsque les déclarations DIMONA ne sont pas réalisées par jour et dans les temps, les cotisations se calculeront sur les rémunérations réelles.

Les employeurs relevant de la Commission paritaire pour le travail intérimaire pourront également utiliser le système de DIMONA par heure ou par forfait.

L'AR du 30 avril 2007 (MB 05.06.2007) prévoit une intervention à concurrence d'un montant de **10 EUR** par trimestre à charge de l'**ONSS** dans les frais d'administration des employeurs qui ressortissent de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP n°302), **qui sont affiliés à un secrétariat social**.

Cette intervention est due par travailleur (équivalent temps plein) soumis à l'ensemble des secteurs de la sécurité sociale.

Dès réception du remboursement de l'intervention dans les frais de gestion de la part de l'ONSS, notre secrétariat social enverra une note de crédit à l'employeur. Celui-ci pourra déduire le montant de la note de crédit lors du paiement de sa prochaine facture en matière de gestion.

Nouvelle réduction de cotisations ONSS

A partir du **1^{er} janvier 2014**, l'employeur du secteur Horeca aura accès à une nouvelle réduction de cotisations patronales de sécurité sociale à condition qu'il occupe maximum 49 travailleurs et qu'il enregistre les présences de tous ses travailleurs par le biais d'une **caisse enregistreuse**.

Le système de l'enregistrement des présences de tous les travailleurs par l'employeur du secteur Horeca via une caisse enregistreuse sera obligatoire à partir de la fin de l'année 2015. Il est optionnel d'ici-là mais il s'agit d'une condition indispensable pour avoir droit à la réduction de cotisations ONSS.

La nouvelle réduction de cotisations ONSS entrera en vigueur le 1er janvier 2014.

L'employeur aura droit à cette réduction pour **maximum 5 travailleurs** fixes au choix, engagés **à temps plein**. La réduction de cotisations s'élèvera à 500 €/trimestre et par travailleur (sans limite dans le temps). Elle sera de 800 €/trimestre si le travailleur a moins de 26 ans.

Droits sociaux

Le travailleur occasionnel perçoit une rémunération sur la base des barèmes prévus en commission paritaire 302. Les cotisations ONSS seront calculées sur la base d'un des 2 forfaits décrits ci-dessus mais ses droits sociaux (par exemple : chômage, maladie, ...) seront calculés sur la base de la rémunération d'un garçon de café telle que prévue par les dispositions sectorielles prévues par ce secteur.

Adresse utile

Fonds social et de garantie pour les hôtels, restaurants, cafés, cafés et entreprises assimilées.

Boulevard Anspach, 111

1000 Bruxelles

Tel : 02/513.61.21