

NOUVEAUTE EN DROIT SOCIAL : TRAVAIL OCCASIONNEL HORECA

Madame,
Monsieur,

Nous nous permettons de vous faire part que depuis le 1er octobre 2013, quelques modifications importantes ont été introduites dans le régime du travail occasionnel horeca.

On entend par travailleur occasionnel dans l'horeca, tout travailleur engagé par un employeur du secteur horeca (CP 302) ou par un bureau intérimaire (CP 322) pour un utilisateur du secteur horeca pour une durée maximale de deux jours consécutifs dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour un travail nettement défini.

1. EXPOSE DE LA NOUVELLE REGLEMENTATION

1.1.COTISATIONS SECURITE SOCIALE

Contingent

À partir du 1^{er} octobre 2013, 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 par an.

Les contingents suivent les règles d'application suivantes:

- Le contingent de 50 (pour le travailleur) et 100 jours (pour l'employeur) compte par année calendrier, donc du 1er janvier jusqu'au 31 décembre. Attention! Bien que cette nouvelle réglementation entre en vigueur le 1er octobre 2013, les contingents ne seront pas proratisés en 2013.
- Les deux contingents sont "alimentés" sur la base des déclarations Dimona. En cas de dépassement du contingent, l'employeur est averti via la notification.
- Le contingent se calcule en jours, malgré le nombre d'heures de prestations. Donc si, par exemple, plusieurs extras sont occupés le même jour, il y aura seulement lieu de retirer une unité au contingent.
- Si un travailleur occasionnel effectue des prestations continues sur 2 jours, il ne sera tenu compte que d'un jour dans le contingent (ex. le travailleur commence ses prestations le samedi à 20h et travaille jusqu'au dimanche à 2h du matin).
- 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.

- En cas de dépassement d'un des deux contingents, le régime avantageux ne s'applique plus. Si par exemple un extra a encore 10 jours mais qu'il travaille auprès d'un employeur qui a déjà embauché des extras depuis plus de 100 jours, l'avantage ne s'applique plus.
- À partir de 2014 les contingents pourraient être consultés via une application électronique horeca@work.

Au-delà de ces 50 jours, le travailleur peut encore être occupé comme extra dans l'horeca mais les cotisations sociales se calculeront alors sur base de la rémunération réelle.

Si un contingent a été dépassé, vous obtenez un avertissement sur la notification via une anomalie non bloquante 90017-369.

Cotisations

Les cotisations ONSS se calculent sur la base d'un forfait (à 108% pour les ouvriers):

- soit un forfait horaire de 7,50 EUR par heure entamée avec un maximum de 45,00 EUR
- soit un forfait journalier de 45,00 EUR par jour

Ces chiffres sont gérés sur l'onglet "*Rémun. journalière*" dans les constantes trimestrielles ("*Forfait horaire*" et "*Forfait journalier*") à partir du trimestre 4/2013.

Contrairement au système applicable pour le Dimona Light ou Full, les bases des cotisations sont plus basses et il n'y a plus de suppléments pour des prestations le samedi, le dimanche ou sur un jour férié.

Quand un travailleur travaille plus que 50 jours comme extra dans l'horeca, les cotisations pour les jours au-delà des 50 jours seront calculées sur base de la rémunération réelle.

1.2.DECLARATION DIMONA

À partir du 1er octobre 2013 les Dimonas de type Full & Light seront supprimées. Elles sont remplacées par deux types de Dimona pour les travailleurs occasionnels:

- celle effectuée par jour. Seule l'heure de début des prestations doit être mentionnée.
- celle effectuée par heure. Il faut mentionner l'heure de début des prestations ET l'heure de fin.

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.

En cas de Dimona par forfait journalier, l'employeur devra tenir à jour de manière journalière un registre de mesure du temps de travail. Les employeurs optant pour le forfait horaire en seront dispensés.

Un bureau intérimaire qui embauche des extras auprès d'un utilisateur du secteur horeca ne peut pas choisir: il faut toujours déclarer le début et la fin des prestations. C'est donc toujours une déclaration par heure.

1.4.FISCAL

Pour des travailleurs occasionnels qui tombent sous la catégorie employeur 317 et qui ont un contrat du type "*Déclaration par jour (ONSS sur forfait)*" ou "*Déclaration par heure (ONSS sur forfait)*", il y a une taxe de 33%.

2. CE QUE VOUS DEVEZ FAIRE CONCRETEMENT

Vous devez nous informer de l'occupation d'un travailleur occasionnel et nous donner toutes les informations relatives à ce travailleur afin de pouvoir effectuer la DIMONA.

Nous restons à votre disposition pour toute question ou information complémentaire.

Le département juridique