



Travail occasionnel dans l'horeca

Table des matières

Travail occasionnel dans l'horeca à partir du 01/12/2015	4
Quelles sont les nouveautés à partir du 01/12/2015.....	4
Nouveau « statut » travailleur flexi-job	4
Heures supplémentaires nettes.....	5
1. Qui sont les « travailleurs occasionnels » ?.....	5
2. Travail d'étudiant	5
2.1. Préambule	5
2.1.1. S'agit-il d'un étudiant ?	5
2.1.2. S'agit-il d'un étudiant étranger ?.....	6
2.1.3. Réserver les jours de travail	6
2.2. Début.....	6
2.2.1. Contrat écrit – contrat à durée déterminée – période d'essai	6
2.2.2. Dimona	6
2.2.3. Législation sur le travail – Durée du travail	7
2.3. Fin	7
2.3.1. Dimona	7
2.3.2. Mode de résiliation	7
2.4. Cotisations ONSS réduites	7
2.5. Consulter le contingent d'étudiants (50 jours) Student@Work	8
3. Étudiants et emploi de travailleurs occasionnels après épuisement du contingent d'étudiants (50 jours).....	8
4. Flexi-jobs	9
4.1. Qui entre en ligne de compte ?	9
Occupation à 4/5e au minimum auprès d'un autre employeur	9
Évaluation de l'occupation à 4/5e dans le trimestre de référence T-3	9
4.1.1. Exemples	10
4.2. Rémunération.....	11
4.3. Conditions	12
4.3.1. Contrat-cadre.....	12
4.3.2. Contrat de travail flexi-job.....	12
4.3.3. Conservation du contrat-cadre et du contrat de travail	13
4.4. Obligations de l'employeur	13
4.4.1. Déclaration Dimona (voir aussi 5.4.4)	13
4.4.2. Système d'enregistrement.....	13
4.5. Flexi-job or not ? : BREF RÉSUMÉ	15
5. Forfait ONSS : forfait journalier et horaire.....	16
5.1. Que sont les « extras » ?	16
5.2. Contingents	16
5.2.1. Contingent travailleur (50 jours)	16
5.2.2. Contingent employeur (200 jours)	16
5.2.3. Horeca@work.be	17

5.3. Forfait base ONSS : forfait horaire ou journalier	17
5.4. Déclaration Dimona.....	18
5.4.1. Forfait horaire	18
5.4.2. Forfait journalier.....	19
5.4.3. Importance d'une Dimona introduite dans les délais	19
5.4.4. Quel canal privilégier pour la déclaration Dimona ?.....	19
5.4.4.1. 24 heures avant le début des prestations	19
5.4.4.2. Moins de 24 heures avant le début des prestations.....	20
5.5. Taux fiscal de 33,31 %.....	20
5.6. Registre pour le règlement du temps de travail	20
5.6.1. Quel est le registre pour le règlement du temps de travail ?.....	20
5.6.2. Comment utiliser le registre ?.....	20
6. Exemples chiffrés	21
6.1. Exemple 1 :	21
6.2. Exemple chiffré 2 :	22
6.3. Exemple chiffré 3 :	22
7. Vue d'ensemble schématique des différents statuts	24

Travail occasionnel dans l'horeca à partir du 01/12/2015¹

Dans cette note d'information, vous trouverez des informations plus détaillées et des réponses à des questions fréquemment posées sur la nouvelle réglementation. Nous vous conseillons de lire ce document attentivement : pour bénéficier du système avantageux, vous devrez en effet répondre à plusieurs conditions strictes.

Cette note est basée sur la réglementation connue au 27/11/2015. Vous trouverez un état de la situation actualisé sur notre site Web www.sdworx.be

Quelles sont les nouveautés à partir du 01/12/2015

Nouveau « statut » travailleur flexi-job

- Un flexi-job est possible si le travailleur a travaillé, trois trimestres auparavant, au moins à 4/5e chez un ou plusieurs autres employeurs.
- L'indemnité de minimum **9,50 EUR/heure** est constituée de deux parties comme suit:
 - **Flexi-salaire**
 - 8,82 EUR/heure minimum
 - **Flexi-pécule de vacances (7,67% du flexi-salaire)**
 - Minimum 0,68 EUR/heure
 - Est payé avec le flexi-salaire
- Le flexi-salaire du travailleur flexi-job est entièrement exonéré d'impôts et d'ONSS. (**brut = net**)
- En tant qu'employeur, vous payez une cotisation employeur spéciale de 25 %. **Le coût salarial minimal s'élève à 11,88 EUR/heure**
- Attention, pour pouvoir bénéficier du régime avantageux, vous devez veiller à :
 - établir par écrit un **contrat-cadre**
 - établir (oralement) un **contrat de travail flexi-job**
 - introduire une déclaration **Dimona** correcte et remise dans les temps
 - effectuer un **enregistrement** correct et réalisé dans les temps

1 sous réserve de publication au M.B. en novembre.

Heures supplémentaires nettes

Pour les heures supplémentaires prestées en cas de surcroît de travail exceptionnel et de nécessité imprévue: si le travailleur choisit de ne pas les récupérer et de seulement se les faire payer, les nouveautés suivantes s'appliquent:

- **Relèvement du plafond**

Le plafond de ces heures supplémentaires est relevé de 143 à 300 heures pour le secteur de l'horeca. Cette limite est même de 360 heures pour les entreprises horeca qui recourent au SCE. La limite maximale des heures qui ne sont pas récupérées s'élève à 143 heures par période de quatre mois.

- **Brut = net**

Si le travailleur est occupé à **temps plein** et choisit de ne pas récupérer ces heures supplémentaires, celles-ci peuvent être prestées selon le principe brut=net. Aucune cotisation fiscale ni sociale ne doit donc être payée sur ces heures.

- **Pas de sursalaire**

Pour les heures supplémentaires précitées, aucun supplément salarial n'est dû si le travailleur choisit de ne pas les récupérer..

1. Qui sont les « travailleurs occasionnels » ?

Nous pouvons sous-diviser les travailleurs occasionnels dans les catégories suivantes

- Travail d'étudiant
- Flexi-job
- Extra : Forfait journalier ou horaire
- Extra traditionnel

Si une personne satisfait aux conditions d'un contrat d'emploi en tant qu'étudiant(e), il est important que cette personne soit employée (en tant qu'étudiant(e)) pendant les 50 premiers jours. Le contingent d'étudiants doit d'abord être utilisé avant de pouvoir faire appel à un travailleur flexi-job, à un régime ONSS forfaitaire (journalier ou horaire) ou à un extra traditionnel.

2. Travail d'étudiant

2.1. Préambule

2.1.1. S'agit-il d'un étudiant ?

Peuvent conclure un contrat d'étudiant :

- les étudiants d'au moins 15 ans qui ne sont plus soumis à la scolarité obligatoire à temps plein et qui suivent un enseignement avec un programme d'apprentissage complet

- les étudiants d'au moins 15 ans qui ne suivent qu'un enseignement à temps partiel et qui ne bénéficient pas d'une allocation de transition

Les étudiants qui travaillent à temps partiel et qui peuvent étudier à temps partiel ne peuvent PAS conclure un contrat d'étudiant.

On n'est plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein lorsqu'on a 16 ans ou lorsqu'on a 15 ans et qu'on a suivi les deux premières années d'apprentissage de l'enseignement secondaire à plein exercice.

2.1.2. S'agit-il d'un étudiant étranger ?

- EEE : pas de formalités supplémentaires à remplir.
- Non-EEE : doit suivre un enseignement de plein exercice en Belgique et posséder un permis de séjour valable. Pendant les vacances scolaires : dispense de permis de travail. Pendant l'année scolaire : permis de travail requis + durée d'occupation maximale de 20 h / trim.

2.1.3. Réserver les jours de travail

L'ONSS prévoit par étudiant un contingent de 50 jours de travail par année civile. L'employeur peut les réserver par trimestre via la déclaration Dimona. La réservation doit se faire sur la base d'un contrat d'étudiant signé.

L'ONSS effectue un contrôle automatique via un compteur électronique.

2.2. Début

2.2.1. Contrat écrit – contrat à durée déterminée – période d'essai

- Le contrat doit être signé au plus tard le jour de l'entrée en service. Un contrat d'étudiant est toujours un contrat à durée déterminée (jusqu'à max. 12 mois).
- Les 3 premiers jours de travail du contrat étudiant sont considérés automatiquement comme une période d'essai (aucune clause particulière concernant la période d'essai ne doit donc plus être reprise dans le contrat).
- Conservez le contrat pendant 5 ans. L'étudiant doit recevoir une copie du règlement de travail et signer un accusé de réception.

2.2.2. Dimona

L'ordre de la Dimona est déterminant pour l'obtention du taux préférentiel. Il est donc conseillé d'effectuer la Dimona au préalable, afin de pouvoir réserver des jours à temps.

2.2.3. Législation sur le travail – Durée du travail

Toutes les dispositions du règlement de travail et des CCT (sectorielles) s'appliquent aux étudiants. Les dispositions légales en matière de durée du travail s'appliquent donc aux étudiants au même titre qu'aux autres travailleurs.

Limitations imposées aux jeunes travailleurs (-18 ans) :

- Dans le secteur horeca, les jeunes travailleurs peuvent travailler un dimanche sur deux et lors de jours fériés (à condition d'avertir le Contrôle des Lois Sociales au moins 5 jours au préalable).
- Les jeunes travailleurs occupés dans le secteur horeca peuvent travailler jusqu'à 23h (à condition d'avertir le Contrôle des Lois Sociales au moins 5 jours au préalable), s'ils peuvent encore utiliser les moyens de transport public pour rentrer ou, si cela n'est pas possible, si l'employeur organise leur transport ou s'il rembourse les frais réellement encourus par le jeune travailleur pour rentrer.
- Durée du travail journalière maximale : 8h et interdiction de principe de faire prester des heures supplémentaires
- Pauses : après 4,5 heures de travail, droit à une demi-heure de pause. Les jeunes qui travaillent plus de 6 heures par jour : temps de repos d'une heure, dont au moins 30 minutes de suite.

2.3. *Fin*

2.3.1. Dimona

Au plus tard le jour ouvrable suivant.

2.3.2. Mode de résiliation

- Automatique à la fin du contrat
- Pendant la période d'essai (= 3 premiers jours de travail) : résiliation sans préavis ou indemnisation.
- En cas de résiliation prématurée, les délais dépendent de la durée du contrat
- En cas de préavis, le délai commence à courir le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié.
- Le contrat peut aussi être résilié de commun accord

2.4. *Cotisations ONSS réduites*

- Lorsque l'étudiant a signé un contrat d'étudiant écrit,
- Lorsque l'occupation est limitée aux 50 premiers jours de travail déclarés d'une année civile
 - En cas de constatation d'un dépassement, l'ONSS donne un ordre de modification du calcul des cotisations ONSS complètes. Le coût supplémentaire est à charge de l'employeur.

- Il n'y a pas de régularisation rétroactive (en cas d'occupation auprès de plusieurs employeurs) à condition que l'employeur chez qui le dépassement se produit, déclare correctement les jours dans la déclaration DmfA à partir du 51e jour.
- Les prestations effectuées après le 50e jour sont soumises aux cotisations ONSS normales.
- Si l'étudiant est déclaré avec plus de 50 jours à la cotisation de solidarité sur la déclaration trimestrielle (DmfA), les cotisations normales sont dues à partir du jour 1 s'il s'agit d'une occupation auprès d'un seul employeur (la « régularisation rétroactive »).

2.5. Consulter le contingent d'étudiants (50 jours) Student@Work

Sur le site Web www.studentatwork.be l'étudiant (et l'employeur) peut

- consulter des informations générales sur le travail des étudiants
- vérifier le solde de son contingent (=nombre de jours de travail restants)
- générer une attestation pour l'employeur

3. Étudiants et emploi de travailleurs occasionnels après épuisement du contingent d'étudiants (50 jours)

Les étudiants peuvent également bénéficier du régime forfaitaire avantageux des extras. Ils doivent cependant avoir épuisé leur contingent de 50 jours de travail d'étudiant (par année civile) avec cotisations de solidarité.

Avant de faire travailler un étudiant comme extra sous le statut ONSS forfaitaire, vous devrez donc vérifier si le contingent d'étudiant a déjà été épuisé. S'il n'est pas encore épuisé, vous devez d'abord l'employer en tant qu'étudiant avec des cotisations de solidarité.

Attention : Il faut toujours conclure un contrat de travail d'étudiant écrit.

Exemple :

L'employeur X veut engager un travailleur dans le cadre d'un contrat d'étudiant en 2015 et réserve 30 jours à cette fin le 3 février 2015 au moyen d'une déclaration Dimona. En outre, il a déjà conclu un contrat de travail d'étudiant écrit avec le travailleur concerné.

L'employeur Y (CP 302) veut engager la même personne en tant que travailleur occasionnel. Il devra d'abord employer cette personne comme étudiant ordinaire (avec cotisation de solidarité sur le salaire effectivement perçu) pendant 20 jours civils. Ensuite, l'employeur Y (ou d'autres employeurs) pourra encore l'employer pendant 50 jours sous le statut ONSS forfaitaire avantageux.

4. Flexi-jobs

4.1. Qui entre en ligne de compte ?

Occupation à 4/5e au minimum auprès d'un autre employeur

Un flexi-job est possible si le travailleur est déjà occupé, **au minimum à 4/5e d'une personne de référence à temps plein du secteur dans le lequel l'occupation à 4/5e est prestée** auprès d'un ou de plusieurs employeurs dans le trimestre de référence **T-3** (le troisième trimestre qui précède celui de l'occupation dans le cadre d'un flexi-job). Au moment de la déclaration Dimona, vous recevez un message si un travailleur donné satisfait à cette condition pendant ce trimestre..

Les conditions suivantes sont à respecter pendant le **trimestre d'exécution (T)** du flexi-job :

- le travailleur ne peut pas travailler en même temps à 4/5e d'une personne de référence à temps plein du secteur auprès de l'employeur auprès duquel il exerce déjà le flexi-job ;
- le flexi-job ne peut pas coïncider avec une période couverte par une indemnité de rupture ou une indemnité en compensation du licenciement à charge de l'employeur auprès duquel le flexi-job est exercé ;
- le travailleur exerçant un flexi-job ne peut pas non plus se trouver en préavis.

Évaluation de l'occupation à 4/5e dans le trimestre de référence T-3

Toutes les **périodes payées** par l'employeur sont à prendre en compte afin d'évaluer si le travailleur a été occupé au moins à 4/5e dans le trimestre de référence.

Certaines **périodes de suspension du contrat de travail non payées par l'employeur** sont également à prendre en compte. Il s'agit des éléments suivants :

1. absence sans maintien du salaire pour incapacité de travail ou pour congé prophylactique (après contact avec une personne contaminée par une maladie contagieuse) ;
2. Écartement du travail en tant que mesure de protection de la maternité ;
3. congé de maternité ;
4. congé de paternité (conversion du congé de maternité en congé de paternité) ;
5. congé de paternité (à l'occasion de la naissance d'un enfant) ;
6. congé d'adoption ;
7. devoirs civiques sans maintien du salaire ;
8. fonction de juge social ;
9. mandat public ;
10. chômage temporaire suite à une force majeure ;
11. chômage temporaire suite à une force majeure médicale ;
12. chômage temporaire suite à une panne technique ;
13. chômage temporaire suite à des intempéries ;
14. chômage temporaire suite au manque de travail pour raisons économiques ;
15. chômage temporaire suite à une grève ou un lock-out ;

16. chômage temporaire en cas de licenciement de travailleurs protégés ;
17. chômage temporaire suite à une fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles ;
18. chômage temporaire suite à une fermeture de l'entreprise pour cause de vacances en vertu d'une CCT rendue obligatoire ;
19. chômage temporaire suite à une fermeture de l'entreprise pour cause de repos compensatoire dans le cadre de la réduction du temps de travail.

Il ne peut être tenu **aucun compte** des prestations fournies en tant que :

- travailleur flexi-job ;
- apprenti ;
- étudiant assujetti aux cotisations de solidarité ;
- jeune employé avec un contrat de travail jusqu'au 31/12 de l'année au cours de laquelle il aura 18 ans ;
- en tant que travailleur occasionnel dans le secteur agricole et horticole et dans le secteur de l'Horeca.

4.1.1. Exemples

Exemple 1 :

- Jan travaille à 90 % pour l'employeur A
- Jan a conclu un contrat-cadre écrit avec l'employeur B
- Jan a conclu un contrat de travail flexi-job écrit avec l'employeur B du 01/12/2015 au 31/12/2016 pour 2 jours par semaine

2015													2016														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
EM A	>=80 %			>=80 %			>=80 %			>=80 %			>=80 %			>=80 %			>=80 %			>=80 %			>=80 %		
EM B												ID															

contrat	Période de contrat de travail flexi-job	T-3	Flexi-job possible ?
contrat 1	1/12/2015 - 31/12/2015	1/1/2015-31/03/2015	Oui
contrat 2	1/01/2016 - 31/3/2016	1/4/2015-30/6/2015	Oui
contrat 3	1/4/2016 - 30/06/2016	1/7/2015-30/9/2015	Oui
contrat 4	1/07/2016 - 30/9/2016	1/10/2015-31/12/2015	oui
contrat 5	1/10/2016 - 31/12/2016	01/01/2016-31/03/2016	oui

Exemple 2 :

- Jan travaille à 90 % pour l'employeur A jusqu'au 30/09/2015
- Jan est au chômage du 1er octobre 2015 au 30 juin 2016
- Jan a conclu un contrat-cadre écrit avec l'employeur B
- Jan a conclu un contrat de travail flexi-job écrit avec l'employeur B du 01/12/2015 au 31/12/2016 pour 2 jours par semaine

	2015												2016											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
EM A	>=80 %	>=80 %	>=80 %																					
EM B													ID											

Contrat	Période de contrat de travail flexi-job	T- 3	Flexi-job possible ?
contrat 1	1/12/2015 - 31/12/2015	1/1/2015-31/03/2015	Oui
contrat 2	1/01/2016 - 31/3/2016	1/4/2015-30/6/2015	Oui
contrat 3	1/4/2016 - 30/06/2016	1/7/2015-30/9/2015	Oui
contrat 4	1/07/2016 - 30/9/2016	1/10/2015-31/12/2015	Non, pas de 80 % T-3
contrat 5	1/10/2016 - 31/12/2016	01/01/2016-31/03/2016	Non, pas de 80 % T-3

4.2. Rémunération

Dans le cadre d'un flexi-job, un travailleur perçoit une rémunération qui se compose des éléments suivants :

- un **flexi-salaire** qui est établi dans le contrat-cadre. Il s'élève au minimum à **8,82 EUR/heure** (montant indexé) ;
- un **flexi-pécule de vacances** égal à 7,67 % du flexi-salaire, qui doit être versé avec le flexi-salaire.

Celui qui a droit au salaire minimum perçoit donc une rémunération totale de 9,50 EUR/heure.

Il s'agit chaque fois de **montants nets** sur lesquels ni cotisations sociales, ni précompte professionnel ne sont dus. L'employeur ne doit payer sur ces montants qu'une **cotisation spéciale de 25 %**. La cotisation spéciale est une charge professionnelle déductible pour l'employeur

Salaire horaire minimum du travailleur	Contribution spéciale	Coût salarial « total » minimum
Flexi-salaire 8,82 EUROS ² Flexi-pécule de vacances 7,67 % 9,5 EUROS /par heure NET	+25 % = sur salaire à 100 %	11,88 EUR /heure

² montant soumis à indexations

4.3. Conditions

4.3.1. Contrat-cadre

Préalablement à l'exécution du **premier** contrat de travail flexi-job, l'employeur et le travailleur concluent un contrat-cadre. Ce contrat établit l'intention des parties d'appliquer le contrat de travail flexi-job.

Le contrat contient une série de **mentions obligatoires**:

- l'identité des parties ;
- la manière dont et le délai dans lequel le contrat de travail flexi-job doit être proposé par l'employeur au travailleur et les modalités y afférentes ;
- une description sommaire de la fonction ou des fonctions à exercer ;
- le flexi-salaire ;
- l'obligation pour le travailleur flexi-job de répondre à l'occupation minimale de 4/5e d'une personne de référence à temps plein.

S'il s'agit d'un **travailleur intérimaire**, **aucun contrat-cadre** ne doit être conclu. Les mentions indiquées plus haut doivent être reprises dans la constatation par écrit de l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire au plus tard au moment du premier engagement du travailleur par l'entreprise de travail intérimaire.

Sanction

Si aucun contrat-cadre n'a été établi ou s'il ne contient **pas les mentions obligatoires**, **le contrat conclu dans ce cadre ne sera pas considéré comme un contrat de travail flexi-job**.

Il en va de même lorsque les mentions obligatoires ne sont pas reprises dans la constatation par écrit de l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire.

4.3.2. Contrat de travail flexi-job

Une fois le contrat-cadre conclu, un contrat de travail doit être conclu **par** occupation dans le cadre d'un flexi-job.

Il s'agit d'un contrat de travail à **durée déterminée** ou pour un **travail nettement défini**. Il est conclu par **écrit** ou oralement.

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'applique à moins que le projet de loi n'y déroge.

Horaire de travail variable

Lorsque l'on applique un horaire de travail variable, les règles en matière de publication des horaires et les dispositions en matière de contrôle des dérogations à l'horaire normal des

travailleurs à temps partiel (art. 159 et sous-section 2 de la section 2 du chapitre 4 du titre II de la loi-programme du 22 décembre 1989) ne sont pas d'application.
Dans ce cas, il est également possible de travailler en dehors des horaires mentionnés dans le règlement de travail (dérogation à l'art. 38 bis de la loi sur le travail).

4.3.3. Conservation du contrat-cadre et du contrat de travail

L'employeur doit conserver le contrat-cadre et le contrat de travail flexi-job au lieu d'occupation du travailleur en flexi-job.

4.4. *Obligations de l'employeur*

4.4.1. Déclaration Dimona (voir aussi 5.4.4)

Si le contrat de travail flexi-job couvre plusieurs trimestres, **une déclaration Dimona doit être introduite** par trimestre.

S'il s'agit d'un contrat de travail flexi-job **oral**, **la déclaration Dimona doit être introduite par jour**. Dans ce cas, l'heure de début et de fin de la prestation doit également être mentionnée.

Sanction

S'il s'agit d'une déclaration Dimona illégitime est effectuée pour un travailleur flexi-job parce qu'il ne répond pas aux conditions, et que le travailleur flexi-job est indiqué dans la DmfA en tant que tel. L'emploi est dès lors considéré comme un emploi normal. Les **cotisations sociales normalement dues** pour cette occupation seront alors calculées sur **le flexi-salaire, majoré d'un pourcentage à fixer par AR** qui sera compris entre 50 % et 200 % du flexi-salaire.

4.4.2. Système d'enregistrement

L'employeur qui fait appel à des travailleurs exerçant un flexi-job doit utiliser un système qui enregistre et tient à jour, pour chacun de ces travailleurs, le **moment exact du début et de la fin de la prestation de travail**.

Les modalités auxquelles ce système doit satisfaire et la durée de conservation des données enregistrées doivent encore être fixées par A.R.

L'enregistrement des travailleurs dans le système de caisse enregistreuse (SCE) ou par le biais d'un système alternatif d'enregistrement journalier des présences, mis à disposition auprès de l'ONSS et offrant les mêmes garanties que l'enregistrement du SCE, remplace l'enregistrement susvisé.

Sanction

Lorsque l'obligation d'enregistrement n'est pas respectée, le travailleur exerçant un flexi-job est présumé avoir fourni ses prestations de travail en exécution d'un contrat de travail en qualité de **travailleur salarié à temps plein** durant le trimestre concerné. La preuve du contraire peut être apportée.

De plus, une **sanction de niveau trois** est prévue pour l'employeur, son préposé ou son mandataire qui occupe des travailleurs exerçant un flexi-job sans enregistrer ni tenir à jour le moment exact du début et de la fin de la prestation de travail au moyen d'un système.

4.5. Flexi-job or not ? : BREF RÉSUMÉ

Candidat travailleur à un flexi-job		
- Prestations au minimum à 4/5^e pendant le troisième trimestre chez un autre employeur - nouvelle évaluation chaque trimestre.		
Volet financier – travailleur		
- double rémunération - Flexi-salaire (déterminé dans le cadre du contrat cadre) - Flexi-pécule de vacances (versé avec le flexi-salaire) - Salaire horaire minimum - Les barèmes salariaux classiques ne sont PAS d'application. - Exempté de cotisations sociales et d'impôts		Au minimum 8,82 EUR/heure ³ 7,67 % sur le flexi-salaire 9,50EUR/heure=> NET
Volet financier – employeur		
- Cotisations spéciales de 25 % à 100 % MINIMUM 11,88 EUROS/heure « prix de revient » - Frais professionnels déductibles		
Conditions pour le travailleur et l'employeur		
1. Pour le début du 1 ^{er} contrat flexi-job chez l'employeur		Établissement d'un contrat CADRE écrit
2. Par occupation		Établissement d'un contrat de travail FLEXI-JOB - Durée déterminée ou travail nettement défini - Oralement ou par écrit
Déclaration Dimona		
Contrat de travail flexi-job	Plusieurs trimestres	Même trimestre
Écrit	par trimestre	par contrat
Oral	par jour (heure de début et de fin)	par jour (heure de début et de fin)
Système d'enregistrement		
1. Par travailleur 2. du début et de la fin des prestations de travail - Par système de caisse enregistreuse (SCE) - Enregistrement des présences journalier (ONSS)		
Tenir à jour le contrat-cadre et le contrat de travail flexi-job		
Sur le lieu d'occupation du travailleur flexi-job		

CONCLUSION :

Le régime de flexi-job est avantageux tant pour l'employeur que pour le travailleur à condition que les conditions soient toutes remplies! Si le travailleur flexi-job ne travaille pas à des heures régulières pour vous, il vaut mieux opter pour un contrat de travail flexi-job oral, ce qui suppose une déclaration dimona avec heure de début et de fin. Au demeurant, c'est une formalité à laquelle vous êtes déjà habitué avec vos extras.

³ montant soumis à indexations

5. Forfait ONSS : forfait journalier et horaire

Depuis le 1er octobre 2013, il existe un régime ONSS forfaitaire avantageux pour les forfaits horaires ou journaliers.

5.1. Que sont les « extras » ?

Les extras sont des travailleurs qui sont engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, pour une durée maximale de deux jours successifs auprès d'un même employeur relevant de la Commission paritaire de l'Horeca (CP 302) ou de la Commission paritaire du travail intérimaire (CP 322) si l'utilisateur relève de la CP de l'Horeca.

L'obligation normale d'un contrat de travail écrit à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ne s'applique pas aux extras, sauf si l'extra travaille comme travailleur intérimaire auprès d'un employeur de l'Horeca.

5.2. Contingents

5.2.1. Contingent travailleur (50 jours)

L'ONSS prévoit un « pot » (contingent) de 50 jours de travail **par année civile et par extra.**

Est considéré comme un seul jour :

- Chaque jour d'occupation, quel que soit le nombre d'heures prestées
- Une occupation continue étalée sur 2 jours (ex. : début 22h, fin 6h)
- Plusieurs prestations concentrées sur un même jour (même auprès d'employeurs différents)

5.2.2. Contingent employeur (200 jours)

L'ONSS prévoit un « pot » (= contingent) de 200 jours de travail par employeur et **par année civile.**

Sont pris en compte :

- Les occupations comme extra (sous forfait horaire ou journalier)
- Les occupations comme extra (sous forfait horaire ou journalier) via une agence d'intérim
- Le comptage s'effectue sur la base des déclarations Dimona
- Chaque jour avec minimum 1 contrat (cf. déclaration Dimona) comme extra
 - Plusieurs extras occupés un même jour comptent pour un seul jour

- Les 200 premiers jours avec extras (dans le cadre du forfait horaire ou journalier) sont pris en compte
- Selon le moment d'introduction de la déclaration Dimona

5.2.3. Horeca@work.be

Le contingent peut être consulté sur ce site Web :

Consultable par	Contingent travailleur (50 jours)	Contingent employeur (200 jours)
Travailleur	X	
Employeur	X (à condition que le travailleur fournisse une attestation à l'employeur)	X
Agence d'intérim	X (à condition que le travailleur fournisse une attestation à l'employeur)	x

En outre, le travailleur pourra imprimer une attestation sur laquelle figurera un code qui permettra à l'employeur de contrôler si le nombre mentionné est toujours actuel.

Le contingent de l'employeur peut être consulté par le biais de l'application « fichier du personnel » sur la page www.socialsecurity.be

5.3. Forfait base ONSS : forfait horaire ou journalier

Les cotisations ONSS ne seront pas calculées pour ces forfaits sur le salaire réel, mais sur un salaire forfaitaire bas.

	Heure	Jour
Base ONSS	• 7,62 € par heure commencée (max 45,72 €/jour) • (min. 2 heures)	• 45,72 €
Dimona	• Date d'entrée en service = date de sortie de service • Heure de début et heure de fin	• Date entrée en service = date de service • Heure de début
Base ONSS EMP. : Le tr travaille 4 heures en tant qu'extra	• 4 heures x 7,62 € = 30,48 €	• 45,72 € base ONSS
Registre de mesure de temps de travail	• Tenue non obligatoire • Tenir à jour	• Tenue obligatoire
Le Contingent 50 (travailleur) et/ou 200 (employeur) ne doit PAS encore être déclaré. Une déclaration Dimona correcte et effectuée dans les temps est exigée.		

Les montants forfaitaires sont indexés et adaptés à l'évolution du RMMG

Pour bénéficier du régime avantageux, AUCUN des deux contingents ne peut être dépassé. Ex. l'extra a encore 10 jours « libres », mais l'employeur a déjà plus de 200 jours d'occupation d'extras sous le régime avantageux cette année : l'avantage ONSS ne s'applique plus.

5.4. Déclaration Dimona

5.4.1. Forfait horaire

- *Action à entreprendre avant le début des prestations de l'extra :*

Une déclaration électronique doit être introduite chaque jour où un extra vient travailler, avant le début de ses prestations. Par le biais de cette déclaration, vous indiquez la date d'entrée en service (= date de sortie de service), l'**heure de début** et l'**heure de fin probable** des prestations de l'extra.

- *Action à entreprendre si l'extra arrête de travailler avant l'heure prévue*

Si l'extra arrête de travailler avant l'heure prévue initialement, vous devez modifier l'heure de fin de manière électronique **avant minuit** le même jour

- *Action à entreprendre si l'extra arrête de travailler après l'heure prévue*

Si l'extra arrête de travailler après l'heure prévue initialement, vous devez modifier l'heure de fin de manière électronique **dans les 8 heures** à compter de l'heure de fin prévue initialement

- *Action à entreprendre si l'extra commence à travailler avant l'heure prévue*

Avancer l'heure de début par une déclaration Dimona rectificative, et ce, avant le début réel des prestations.

- *Action à entreprendre si l'extra commence à travailler après l'heure prévue*

Annuler la déclaration précédente et introduire une nouvelle déclaration le jour de la prestation, **avant** le début de la prestation, sans quoi il s'agira d'une déclaration tardive et le forfait sera perdu.

- *Action à entreprendre si vous remplissez l'heure de fin pour la première fois (vierge auparavant)*

Annuler la déclaration précédente et introduire une nouvelle déclaration le jour de la prestation, **avant** le début de la prestation, sans quoi il s'agira d'une déclaration tardive et le forfait sera perdu

→ *Action à entreprendre si l'extra ne vient pas travailler :*

Si l'extra ne vient pas travailler, vous devez annuler la déclaration de manière électronique, **au plus tard à minuit** du jour sur lequel porte la déclaration.
(Si la déclaration Dimona porte sur deux jours, l'annulation doit être effectuée avant la fin du premier jour civil.)

5.4.2. Forfait journalier

→ *Action à entreprendre avant le début des prestations de l'extra :*

Une déclaration électronique doit être introduite chaque jour où un extra vient travailler, avant le début de ses prestations. Par le biais de cette déclaration, vous indiquez la date d'entrée en service (= date de sortie de service) et l'heure de début des prestations de l'extra.

→ *Action à entreprendre si l'extra ne vient pas travailler :*

Si l'extra ne vient pas travailler, vous devez annuler la déclaration de manière électronique, **au plus tard à minuit** du jour sur lequel porte la déclaration. (Si la déclaration Dimona porte sur deux jours, l'annulation doit être effectuée avant la fin du premier jour civil.)

5.4.3. Importance d'une Dimona introduite dans les délais

Il est extrêmement important de respecter les délais. En cas d'introduction tardive de la déclaration Dimona ou de dépassement du contingent, vous ne pourrez pas bénéficier du statut ONSS forfaitaire avantageux.

Le moment pris en compte est celui de la réception de la déclaration à l'ONSS. Toute réception **après** le début des prestations est considérée comme tardive !

Contrôle automatisé par l'ONSS

Si une infraction est constatée, l'ONSS donne ordre au secrétariat social de modifier le calcul de l'ONSS, et ce, sans intervention d'un inspecteur.

Le surcoût sera supporté par l'employeur (tant pour la cotisation patronale que pour la cotisation du travailleur).

5.4.4. Quel canal privilégier pour la déclaration Dimona ?

5.4.4.1. 24 heures avant le début des prestations

De préférence via SD Worx:

- logiciel PAYROLL
- outil Dimona sur le site internet de SD Worx
- ligne Dimona pour le personnel occasionnel de SD Worx : 0903/36.405 (1,12 €/min)
- Via l'application Dimona sur le site Web de l'ONSS : <http://www.securite-sociale.be>

5.4.4.2. Moins de 24 heures avant le début des prestations

- Ligne Dimona pour le personnel occasionnel de SD Worx : 0903/36.405 (1,12€/min)
- Via l'application Dimona sur le site Web de l'ONSS : <http://www.securite-sociale.be>

5.5. Taux fiscal de 33,31 %

33,31% du précompte professionnel est retenu au moment du calcul salarial. Ce tarif fiscal s'applique uniquement aux extras avec le statut forfaitaire avantageux ONSS.

5.6. *Registre pour le règlement du temps de travail*

5.6.1. Quel est le registre pour le règlement du temps de travail ?

Le registre pour le règlement du temps de travail est un journal au format papier. Ce registre doit **obligatoirement** être tenu à jour pour chaque **travailleur occasionnel** (« extra ») indiqué dans Dimona avec un forfait journalier (donc sans mention de l'heure de fin)

L'employeur doit avoir à disposition le registre pour le règlement du temps de travail partout où des travailleurs occasionnels sont employés, et ce, quelle que soit la durée de l'emploi. Par conséquent, un même employeur de l'Horeca peut disposer de plusieurs registres pour le règlement du temps de travail s'il emploie des travailleurs occasionnels au même moment à plusieurs endroits.

5.6.2. Comment utiliser le registre ?

À chaque fois que vous indiquez l'heure de début et le « bloc journalier » ou « forfait journalier » pour un extra, vous devez compléter ce registre. À la réception, vous notez sur la couverture les informations de votre entreprise.

La PARTIE A (formulaire d'identification roses) est constituée de 1 formulaire rose fixe et de 2 copies blanches.

Lors du premier emploi, un formulaire rose est complété avec toutes les informations concernant le travailleur. Dans ce cadre, il est important que le numéro de registre national soit mentionné. Le formulaire d'identification est signé par le travailleur et par l'employeur.

La première copie du formulaire d'identification est transmise immédiatement au Fonds Social et de Garantie Horeca (Boulevard Anspach, 111 Boîte 4, 1000 BRUXELLES)

La PARTIE B (formulaires de règlement du temps de travail jaunes) est constituée de 1 formulaire jaune fixe et de 2 copies blanches

À chaque emploi dans le courant du mois calendrier, l'employeur indique le nom du travailleur et le numéro de son formulaire d'identification. Selon le jour du mois dans lequel il a été employé, ces indications sont suivies par

A : Début de la période de travail, i.e. heure de début ;

B : Fin de la période de travail, i.e. l'heure à laquelle il quitte l'entreprise ;

C : Heure et durée des pauses pendant la journée.

La première copie du formulaire de présence est envoyée le mois suivant le mois d'emploi au Fonds Social et de Garantie Horeca.

Vous devez conserver le registre pendant toute la période qui commence à la date de l'inscription de la dernière mention et qui prend fin cinq ans après la fin du mois suivant le trimestre au cours duquel l'inscription a été réalisée.

- Si vous avez déjà votre registre, c'est très bien, tenez-le à jour et remplissez-le de manière cohérente. Il vous sera très utile en cas de contrôle.
- Comment demander le registre ?
 - par téléphone au 02/513.61.215 (Fonds Horeca)
 - ou par le biais du formulaire de contact sur la page www.horecanet.be avec mention du
 - numéro ONSS de votre entreprise
 - l'adresse de livraison

6. Exemples chiffrés

6.1. Exemple 1 :

Jan, gagne 11,2444 € brut^① par heure en tant qu'ouvrier et sera employé 4 heures le vendredi soir. Toutes les formalités nécessaires (Dimona, contrats, ...) ont été remplies correctement et dans les temps.

	Étudiant avec cotisations de solidarité	Forfait horaire	Forfait journalier	Extra traditionnel	Flexi-job
Coût salarial total	€ 47,42	€ 60,12	€ 67,69	€ 67,32	€ 56,22
Fonds horeca 12 %		€ 3,95	€ 5,93	€ 5,83	
ONSS employeur	€ 2,44	€ 11,19	€ 16,79	€ 16,52	€ 11,24
Base ONSS	€ 44,98	€ 32,92	€ 49,38	€ 48,58	€ 44,98
Salaire horaire brut prestations	€ 44,98	€ 44,98	€ 44,98	€ 44,98	€ 44,98
Supplément dim. et jour férié ^①	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Brut total :	€ 44,98	€ 44,98	€ 44,98	€ 44,98	€ 44,98
ONSS travailleur	-€ 1,22	€ 0,00	€ 0,00	-€ 6,35	€ 0,00
Précompte	€ 0,00	€ 14,98	€ 14,98	€ 0,00	€ 0,00
NET travailleur	€ 43,76	€ 30,00	€ 30,00	€ 38,63	€ 44,98
① flexi-pécule de vacances inclus					

6.2. Exemple chiffré 2 :

Jan, gagne 11,2444 € brut^① par heure en tant qu'ouvrier et sera employé 4 heures le dimanche. Toutes les formalités nécessaires (Dimona, contrats, ...) ont été remplies correctement et dans les temps

	Étudiant avec cotisations de solidarité	Forfait horaire	Forfait journalier	Extra traditionnel	Flexi-job
Coût salarial total	€ 55,85	€ 68,12	€ 75,69	€ 79,30	€ 66,99
Fonds horeca 12 %		€ 3,95	€ 5,93	€ 6,87	
ONSS employeur	€ 2,87	€ 11,19	€ 16,79	€ 19,45	€ 13,40
Base ONSS	€ 52,98	€ 32,92	€ 49,38	€ 57,22	€ 53,59
Salaire horaire brut prestations	€ 44,98	€ 44,98	€ 44,98	€ 44,98	€ 44,98
Supplément dim. et jour férié ^①	€ 8,00	€ 8,00	€ 8,00	€ 8,00	€ 8,61
Brut total :	€ 52,98	€ 52,98	€ 52,98	€ 52,98	€ 53,59
ONSS travailleur	-€ 1,44	€ 0,00	€ 0,00	-€ 7,48	€ 0,00
Précompte	€ 0,00	€ 17,65	€ 17,65	€ 0,00	€ 0,00
NET travailleur	€ 51,54	€ 35,33	€ 35,33	€ 45,50	€ 53,59
① flexi-pécule de vacances inclus					

6.3. Exemple chiffré 3 :

Jan, gagne 11,2444 € brut^① par heure en tant qu'ouvrier et sera employé 6 heures le dimanche. Toutes les formalités nécessaires (Dimona, contrats, ...) ont été remplies correctement et dans les temps.

	Étudiant avec cotisations de solidarité	Forfait horaire	Forfait journalier	Extra traditionnel	Flexi-job
Coût salarial total	€ 83,78	€ 102,18	€ 102,18	€ 118,95	€ 100,48
Fonds horeca 12 %		€ 5,93	€ 5,93	€ 10,30	
ONSS employeur	€ 4,31	€ 16,79	€ 16,79	€ 29,18	€ 20,10
Base ONSS	€ 79,47	€ 49,38	€ 49,38	€ 85,82	€ 80,39
Salaire horaire brut prestations	€ 67,47	€ 67,47	€ 67,47	€ 67,47	€ 67,47
Supplément dim. et jour férié ^①	€ 12,00	€ 12,00	€ 12,00	€ 12,00	€ 12,92
Brut total :	€ 79,47	€ 79,47	€ 79,47	€ 79,47	€ 80,39
ONSS travailleur	-€ 2,15	€ 0,00	€ 0,00	-€ 11,22	€ 0,00
Précompte	€ 0,00	€ 26,47	€ 26,47	€ 0,00	€ 0,00
NET travailleur	€ 77,31	€ 53,00	€ 53,00	€ 68,25	€ 80,39
① flexi-pécule de vacances inclus					

7. Vue d'ensemble schématique des différents statuts

	Étudiant avec cotisations de solidarité ⁽¹⁾	Flexi-job ⁽¹⁾	Forfait horaire ou journalier ⁽¹⁾ extra	Extra traditionnelle ⁽¹⁾
Conditions	La qualité d'étudiant est exigée	Prestations au minimum à 4/5ème pendant le troisième trimestre chez un autre employeur Aucun contingent d'étudiant ouvert	Aucun contingent d'étudiant ouvert	
Contingent/an				
Tr	50 jours	N/A	50 jours	N/A
Em	N/A	N/A	200 jours	
comment effectuer le contrôle ?	www.studentatwork.be réponse déclaration Dimona	réponse déclaration Dimona	Horeca@work réponse déclaration Dimona	
Conventions				
Type	contrat étudiant	contrat-CADRE		
Mode de rédaction	écrit	écrit	PAS exigé sauf étudiant -> écrit	NON exigé mais si étudiant -> écrit
Durée du contrat	durée déterminée	Contrat de travail flexi-job durée déterminée	max. 2 jours successifs	max. 2 jours successifs
		Oral	Forfait horaire	Forfait journalier
Dimona	avant le début du contrat	par jour	par trimestre ⁽²⁾	par jour
Date d'entrée en service	oui	oui	1er jour calendrier d'entrée en service dans le trimestre	oui
Date de sortie de service	oui	= date d'entrée en service	dernier jour calendrier d'entrée en service dans le trimestre	= date d'entrée en service
Indiquer heure de début	N/A	oui	N/A	oui
Indiquer heure de fin	N/A	oui	N/A	N/A
Date Dimona	avant le début des prestations	avant le début des prestations	avant le début des prestations	avant le début des prestations
Informations supplémentaires	lieu d'occupation	N/A	N/A	N/A
Cotisations ONSS				
Base ONSS EMP	salaires réels	salaires réels	7,62 €/heure ⁽³⁾ (max. 45,75 €)	45,75 par jour
% ONSS EM	5,42%	25%	normale	normale
% ONSS TR	2,71%	0%	13,07%	13,07%
Impôts	soumis au précompte ⁽⁴⁾	exonéré de précompte	33,31%	33,31%
Formalités administratives				
Système d'enregistrement				
Quoi ?			Début et fin exacts des prestations de travail	Heure de début et heure de fin
Comment	N/A	N/A	Par système de caisse enregistreuse (GSK)	Registre de mesure du temps de travail
			Enregistrement quotidien des présences	par Dimona journalière
Tenir à jour les documents sociaux				
Précisez.	Contrat d'étudiant	contrat-cadre et contrat de travail flexi-job		
Où	lieu d'occupation	lieu d'occupation		
⁽¹⁾ si toutes les conditions sont remplies				
⁽²⁾ au plus tôt le 2er mois avant le trimestre				
⁽³⁾ par heure commencée				
⁽⁴⁾ aucun précompte professionnel n'est dû si les conditions suivantes sont toutes remplies : ☐				
✓ les rémunérations payées ou accordées à des étudiants dont l'emploi, dans le cadre d'un contrat de travail écrit, ne dépasse pas 50 jours de travail par année civile ;				
✓ des cotisations de sécurité sociale ne sont pas dues sur le salaire (sauf la cotisation de solidarité).				