

# SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2012-2013

19 AVRIL 2013

## Proposition de loi adaptant le statut du travail occasionnel et du travail à temps plein dans le secteur horeca

(Déposée par Mme Nele Lijnen  
et M. Rik Daems)

### DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition de loi vise à donner un «petit coup de pouce» au secteur horeca, qui est en difficulté. L'horeca ne se porte pas bien, ainsi qu'en attestent les statistiques de faillites des dernières années. Depuis longtemps déjà, l'horeca était le secteur qui connaissait le plus grand nombre de faillites, après ceux du commerce de gros et du commerce de détail (avant 2011). En 2011, 10 224 entreprises, dont 1 987 établissements horeca, ont déposé leur bilan, ce qui représente 19,43 % du nombre total de faillites. Ce pourcentage s'élève plus précisément à 19,51 % pour la Région wallonne, 21,23 % pour la Région flamande et 15,59 % pour la Région de Bruxelles-Capitale (1). Le graphique ci-dessous illustre clairement l'augmentation du nombre de faillites au cours des dernières années :

# BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2012-2013

19 APRIL 2013

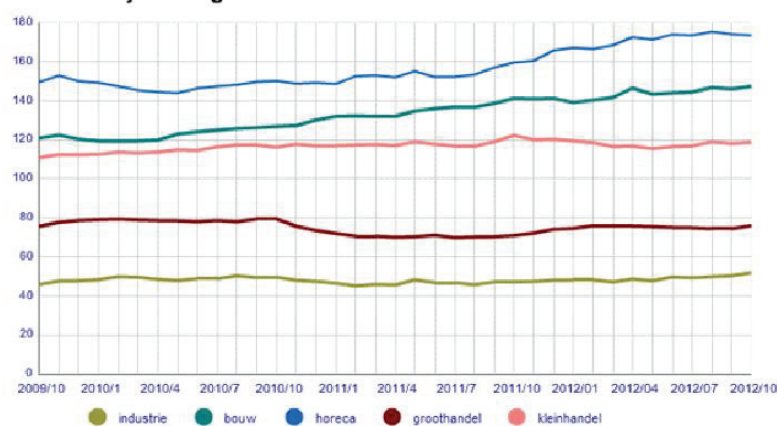
## Wetsvoorstel tot aanpassing van het statuut van de Gelegenheidsarbeid en voltijdse arbeid binnen de horeca

(Ingediend door mevrouw Nele Lijnen  
en de heer Rik Daems)

### TOELICHTING

Dit wetsvoorstel beoogt een tegemoetkoming aan de noodlijdende horecasector. Het gaat niet goed in de horecasector, dit wordt weerspiegeld in de faillissementscijfers van de voorbije jaren. Reeds lang was de horeca de sector met de meeste faillissementen op de groot- en detailhandel na (voor 2011). In 2011 zijn 10 224 ondernemingen failliet gegaan waarvan 1 987 horecazaken. Dit is 19,43 % van het totale aantal faillissementen. Voor het Vlaams Gewest is dit 21,23 %, in het Waals Gewest 19,51 % en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 15,59 % (1). Op de onderstaande grafiek is de stijging van het aantal faillissementen de laatste jaren duidelijk te zien :

Voortschrijdende gemiddelde van de laatste 12 maanden



Bron: Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie

iCharts

(1) Source : SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie.

(1) Bron : FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie.

L'horeca est, par nature, un secteur à forte intensité de main-d'œuvre, où les coûts salariaux pèsent très lourd, réduisant d'autant les marges bénéficiaires et la rentabilité, qui sont même souvent négatives. Il arrive donc régulièrement que les exploitants d'établissements horeca ne déclarent pas leur personnel ou, en d'autres termes, qu'ils les payent en noir; ils réalisent ainsi une sorte d'« économie », puisqu'ils n'ont pas de cotisations de sécurité sociale à payer. Cet argent « noir » provient de la non-déclaration du chiffre d'affaires qu'ils tirent de leurs ventes.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, tout nouvel établissement horeca doit obligatoirement se doter d'un système de caisse enregistreuse électronique. Pour les établissements existants, cette obligation s'appliquera dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Elle s'inscrit dans le cadre de la lutte contre la fraude fiscale et sociale dans l'horeca, et vise principalement à lutter contre la non-déclaration de main-d'œuvre, de transactions et de chiffres d'affaires.

Le nouveau système de caisse enregistreuse prévoit l'obligation d'enregistrer électroniquement toutes les ventes, ainsi que les prestations de chaque travailleur. Une fois les données introduites, elles ne peuvent plus être modifiées.

Cette mesure entraînera un problème de rentabilité dans nombre d'établissements horeca. En effet, les frais de personnel seront sensiblement plus élevés si chaque travailleur est déclaré. À terme, de nombreux établissements horeca devront mettre la clé sous le paillason. Les petits restaurants et les cafés de village seront les plus lésés, car ils subiront un inconvénient d'échelle par rapport aux grandes chaînes de restaurants, par exemple. La tradition belge des petits bistrot typiques et conviviaux risquerait même de disparaître, ce qui serait d'autant plus dommage qu'ils jouent un rôle non négligeable dans le tissu social. Il s'agit d'un lieu où les gens se rassemblent pour boire une bière, jouer aux cartes ou se détendre après une dure journée de travail, bref pour prendre un peu de bon temps.

Au sein même du secteur horeca, des voix s'élèvent d'ores et déjà pour faire reporter cette mesure. Le secteur met en garde contre le risque d'un bain de sang social et économique dans l'hypothèse où aucune mesure de compensation ne serait prise. Le gouvernement vient de décider de reporter au 1<sup>er</sup> janvier 2014 l'instauration du système de caisse enregistreuse électronique précité. Mais le problème n'est pas résolu pour autant; il est seulement reporté d'un an. La présente proposition gardera donc toute son utilité à l'avenir.

L'instauration d'un système de caisse électronique risquerait donc faire en sorte qu'après un certain temps, seuls quelques chaînes, grands cafés et restau-

De horecasector is van nature uit een zeer arbeidsintensieve sector waar de loonkosten zeer zwaar doorwegen, waardoor de winstmarges en de rendabiliteit aan de lage kant liggen en vaak zelfs negatief zijn. Het gebeurt dus regelmatig dat horeca-uitbaters hun personeel niet inschrijven, met andere woorden in het zwart betalen als een soort « besparing » aangezien zij dan geen bijdragen aan de sociale zekerheid dienen te betalen. Dit zwart geld komt er door het niet aangeven van omzet die zij uit hun verkopen halen.

Vanaf 1 januari 2010 wordt elke nieuwe horecazaak verplicht een geregistreerd elektronisch kassysteem in te voeren. Voor bestaande horecazaken geldt deze verplichting vanaf 1 januari 2014. Die verplichting kadert in de strijd tegen de fiscale en sociale fraude in de horeca, en dan vooral het niet aangeven van arbeidskrachten en niet aangegeven transacties en omzet.

In het nieuwe kassysteem moeten alle verkopen geregistreerd worden met daarbovenop een verplichte elektronische registratie van de arbeidsprestaties per werknemer. Éénmaal de gegevens zijn ingevoerd, wordt het onmogelijk om hier nog wijzigingen in aan te brengen.

Deze maatregel zal leiden tot een rendabiliteitsprobleem in veel horecazaken. De personeelskosten zullen immers een pak hoger liggen indien elke werknemer ingeschreven is. Op termijn zullen veel horecazaken de deuren moeten sluiten. Vooral de kleine restaurants en dorpscafé's zullen hier nadeel ondervinden aangezien zij schaalnadelen ondervinden ten opzichte van bijvoorbeeld grote restaurantketens. Ook de Belgische traditie van de typische gezellige « bruine cafeetjes » dreigt hierdoor verloren te gaan. Dit zou uitermate jammer zijn gelet op de rol die ze spelen in het sociale weefsel. Het is een plek waar mensen elkaar ontmoeten, een pintje drinken, kaarten, ontspannen na een harde en drukke werkdag en bovendien veel plezier beleven.

Binnen de horecasector zelf wordt nu reeds gevraagd om deze maatregel uit te stellen. De sector waarschuwt ervoor dat, indien er geen compenserende maatregelen genomen worden, een sociaal en economisch bloedbad dreigt. Zopas heeft de regering beslist om de invoering van de bovengenoemde elektronische kassystemen uit te stellen tot 1 januari 2014. Hiermee is het probleem echter niet van de baan maar wordt het slechts een jaar vooruitgeschoven. Dit voorstel blijft dus zeker nuttig in de toekomst.

De invoering van een elektronisch kassysteem zou er dus toe kunnen leiden dat we na verloop van tijd enkel nog ketens overhouden, grote cafés en restau-

rants subsisteraient. La qualité de la nourriture pourra également en pâtir, puisque les exploitants horeca tenteront d'économiser ailleurs et qu'il y a fort à parier qu'ils lésineront sur la qualité ou la quantité de leurs ingrédients.

Le système de caisse enregistreuse électronique aura des conséquences négatives non seulement pour les employeurs du secteur horeca, mais aussi pour le personnel. De nombreux travailleurs du secteur n'auront plus aucun intérêt à accepter un petit boulot dans l'horeca après leurs heures de travail ou le week-end. Leur rémunération sera désormais soumise au pré-compte professionnel et aux cotisations de sécurité sociale, alors que jusque là, ces travailleurs arrondissaient leurs fins de mois en travaillant au noir. De plus, ils risquent de se retrouver dans une tranche de revenus supérieure pour l'impôt des personnes physiques et, donc, de payer plus d'impôts qu'avant.

Beaucoup ne seront plus intéressés par un revenu d'appoint dans l'horeca. La pénurie de personnel s'aggravera ainsi, et les petits établissements, qui offrent de moins bonnes conditions, verront leur personnel rejoindre les plus grands établissements ou les chaînes qui, grâce à leurs avantages d'échelle, peuvent garantir de bien meilleures conditions.

La présente proposition de loi a donc pour but, d'une part, d'alléger les frais de personnel des exploitants d'établissement horeca, de manière à leur ménager un ballon d'oxygène et à leur garantir une meilleure rentabilité et, partant, à réduire le nombre de faillites dans l'horeca; d'autre part, elle vise à donner un « coup de pouce » aux travailleurs eux-mêmes. Ceux-ci ne devront plus rétrocéder la majeure partie de leurs suppléments de revenus, de sorte que davantage de gens opteront pour un job d'appoint dans l'horeca, et la pénurie de personnel dans le secteur sera moins importante. La loi de l'offre et de la demande pourra ainsi de nouveau jouer à plein.

Concrètement, l'offre de travailleurs (c'est-à-dire le nombre de personnes qui recherchent un emploi dans l'horeca) augmentera et sera ainsi supérieure à la demande. Lorsque ce phénomène se produit, on assiste à un surnombre de personnes disposées à travailler dans l'horeca. Il en résulte une diminution des salaires octroyés au personnel horeca. De ce fait, les frais de personnel diminueront encore davantage, renforçant ainsi d'autant plus l'impact de la mesure.

En outre, le pouvoir d'achat augmente si les travailleurs de l'horeca sont employés sous un régime fiscal avantageux. Vu la conjoncture actuelle, l'économie belge en profite elle aussi pour une part.

Cette mesure devrait également bénéficier à l'État. Dans la situation actuelle, le travail au noir dans l'horeca représente un sérieux manque à gagner fiscal

rants. Ook de kwaliteit van het eten zal mogelijk drastisch naar omlaag gaan, aangezien de horeca-uitbaters hun besparingen elders gaan zoeken en dus naar alle waarschijnlijkheid zullen besparen op de ingrediënten van hun gerechten.

Het geregistreerde elektronische kassysteem zal echter niet enkel een negatieve impact hebben op de werkgevers binnen de horecasector maar ook op het horecapersoneel. Het wordt voor velen onaantrekkelijk om nog na hun uren of in het weekend bij te gaan klussen in de horeca. Er zullen nu bedrijfsvoorheffing en sociale zekerheidsbijdragen ingehouden moeten worden op hun lonen, daar waar ze voordien hun centje in het zwart bijverdienden. Bovendien riskeren ze in een hogere tariefschaal terecht te komen binnen de personenbelasting waardoor ze meer belastingen zullen moeten afdragen dan voorheen.

Velen zullen indifferent worden tussen bijverdienen of niet bijverdienen in de horeca. Op deze manier wordt dan ook weer het personeelstekort groter waardoor waardoor de kleinere horecazaken, die minder goede voorwaarden kunnen bieden, hun personeel zien vertrekken naar grotere horecazaken en ketens die omwille van hun schaalvoordelen veel betere voorwaarden kunnen garanderen.

Dit wetsvoorstel heeft dus als doel om enerzijds de personeelskosten van de horeca-uitbaters te drukken zodat zij meer ademruimte krijgen en rendabeler kunnen ondernemen en dus ook het aantal faillissementen binnen de horecasector terugloopt. Anderzijds is het ook een tegemoetkoming aan het personeel zelf. Zo zullen zij niet het grootste deel van wat ze extra verdienen moeten afgeven en zo gaan er meer mensen opteren voor een extra job in de horeca waardoor ook het personeelstekort wordt teruggedrongen. Hierdoor zal de wet van vraag en aanbod ook weer spelen.

Concreet zal het aanbod (dat wil zeggen aantal mensen die een job ambiëren binnen de horeca) van werknemers binnen de horeca toenemen waardoor het aanbod groter wordt dan de vraag. Als dit gebeurt, is er een overaanbod aan mensen die bereid zijn in de horeca te werken. Dit leidt dan tot een daling van de lonen aan het horecapersoneel. Hierdoor zullen de personeelskosten dus nog meer zakken, waardoor het effect van de maatregel extra versterkt wordt.

Bovendien is er ook een stijging van de koopkracht als de werknemers uit de horecasector tegen een voordelig belastingregime tewerkgesteld worden. Gelet op de huidige economische situatie komt dit de Belgische economie ook voor een stuk ten goede.

Ook de overheid is gebaat bij deze maatregel. In de huidige situatie loopt deze een hoop belastinginkomsten mis door het zwartwerk in de horeca. Aangezien

pour le Trésor. En décidant de « blanchir » le secteur, on permet aussi à l'État d'accroître ses recettes. Les bases imposables en vigueur dans le secteur horeca vont aussi augmenter, puisque les frais de personnel diminuent. Il en résulte un effet retour pour l'État, de sorte que la mesure n'entraîne pour ainsi dire aucune dépense supplémentaire. En outre, les pouvoirs publics peuvent réduire progressivement les contrôles, d'où une nouvelle réduction de dépenses.

La présente proposition de loi est destinée avant tout aux travailleurs occasionnels de l'horeca. Sont considérés comme travailleurs occasionnels (aussi appelés « extras ») tous les travailleurs (y compris les intérimaires) engagés par un employeur relevant de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302), pour une durée maximale de deux jours consécutifs dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou d'un contrat de travail conclu pour un travail nettement défini. Le secteur est fort tributaire de circonstances telles que les conditions climatiques, les jours fériés et d'autres périodes de grande affluence généralement difficiles à prévoir. Contrairement à ce qui prévaut dans de nombreux autres secteurs, un exploitant horeca ne sait par exemple jamais à l'avance à quelle heure sa journée de travail s'achèvera ni, *a fortiori*, combien de clients fréquenteront son établissement au cours de cette journée.

De même que l'instauration des titres-services a contribué à blanchir le travail au noir dans le secteur du nettoyage, il y a lieu d'imaginer un système qui permette au secteur horeca de ne plus devoir recourir au travail au noir occasionnel. C'est dans cette optique qu'est proposée l'instauration d'un prélèvement libératoire. Il est proposé concrètement d'instaurer une cotisation de sécurité sociale libératoire de 25 %, due par l'employeur, sur la première tranche de 500 euros par mois. Les indemnités accordées pour un travail occasionnel dans l'horeca bénéficient d'une exonération fiscale à hauteur de 6 000 euros par année civile.

Le système prévoit l'introduction d'un « quota » pour les travailleurs occasionnels. En d'autres termes, si le salaire d'appoint des travailleurs occasionnels dépasse 500 euros par mois, le régime ordinaire en matière de cotisations sociales des employeurs ne s'applique qu'au-delà de la première tranche de 500 euros. De même, la rémunération perçue en tant que travailleur occasionnel n'est soumise au régime fiscal ordinaire qu'au-delà de la somme exonérée de 6 000 euros par an.

L'instauration d'un plafond de 500 euros est dans une certaine mesure arbitraire, mais résulte d'un choix posé sciemment, dès lors que les auteurs estiment que, de par la nature même du travail occasionnel, les salaires d'appoint restent limités. Il convient en outre d'éviter tout effet d'éviction sociale sur le marché de l'emploi dans l'horeca. D'autre part, tant les travailleurs

we nu naar een witte sector toewerken kunnen er ook meer inkomsten voor de overheid geïnd worden. Ook zullen de belastbare basissen van de horecasector hoger uitvallen doordat de personeelskosten lager komen te liggen. Dit alles leidt voor de overheid tot een terugverdieneffect waardoor de maatregel vrijwel geen extra uitgaven met zich brengt. Bovendien kan de overheid zijn controles afbouwen wat een daling van de uitgaven impliceert.

Dit wetsvoorstel is in de eerste plaats bedoeld voor de zogenaamde gelegenheidsarbeiders in de horeca. Als gelegenheidswerknemers, ook wel « extra's » genoemd, worden beschouwd alle werknemers (ook uitzendkrachten) aangeworven door een werkgever die onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302) valt, voor een maximale duur van twee opeenvolgende dagen in het kader van een arbeidsovereenkomst afgesloten voor een bepaalde duur of in het kader van een arbeidsovereenkomst afgesloten voor een duidelijk omschreven werk. De sector is zeer afhankelijk van omstandigheden zoals het weer, feestdagen en andere, meestal moeilijk te voorzien piekmomenten. In tegenstelling tot heel wat andere sectoren, weet een horeca-uitbater bijvoorbeeld nooit op voorhand wanneer de werkdag precies zal eindigen, laat staan hoeveel klanten er die dag over de vloer zullen komen.

Zoals de invoering van dienstencheques heeft bijgedragen tot het witten van zwartwerk in de schoonmaaksector, is het aangewezen om te zoeken naar een systeem in de horeca dat de behoefte aan zwart gelegenheidswerk de wereld uithelpt. Daarom wordt de invoering van een bevrijdende heffing voorgesteld. Concreet worden een bevrijdende socialezekerheidsbijdrage van 25 %, die verschuldigd is door de werkgever, voor de eerste 500 euro per maand voorgesteld. De vergoedingen voor gelegenheidsarbeid in de horeca worden op fiscaal vlak vrijgesteld ten belope van 6 000 euro per kalenderjaar.

De regeling voorziet de invoering van een zogenaamd « rugzakje » voor gelegenheidswerknemers. Indien gelegenheidswerknemers met andere woorden méér dan 500 euro per maand bijverdienen, is de gewone regeling inzake sociale bijdragen voor de werkgevers pas van kracht nadat de eerste schijf van 500 euro werd overschreden. De normale fiscale behandeling van de verloning als gelegenheidswerknemer geldt eveneens pas vanaf de overschrijding van de jaarlijks vrijgestelde som van 6 000 euro.

De keuze voor de invoering van een plafond van 500 euro is in zekere mate arbitrair, maar werd bewust gekozen omdat de indieners van mening zijn dat de aard van het gelegenheidswerk inhoudt dat de bijverdiensten beperkt blijven. Bovendien moeten sociale verdringingseffecten op de arbeidsmarkt in de horeca voorkomen worden. Daarnaast moeten zowel de

occasionnels que les exploitants d'établissement horeca doivent disposer d'une latitude suffisante pour que le recrutement de travailleurs occasionnels soit possible.

Le gouvernement a récemment annoncé un plan de relance, qui a toutefois été vivement critiqué par les restaurants étoilés. L'intervention proposée par le gouvernement était non seulement complexe, mais elle lésait en outre les restaurants étoilés. Ceux-ci recourent en effet à du personnel occupé à temps plein, afin de pouvoir garantir aux clients un service de qualité constante.

Pour cette raison, les auteurs de la présente proposition entendent également apporter une réponse aux critiques formulées par le secteur de la restauration gastronomique. L'extension de la proposition à toutes les personnes occupées dans l'horeca aurait — nous l'avons vu — pour effet de saper les fondements de notre sécurité sociale. L'intervention consiste à prévoir une règle « brut = net » pour les heures supplémentaires prestées par le personnel fixe à mi-temps ou à temps plein. La limite de 500 euros par mois (gagnés grâce aux heures supplémentaires) est évidemment aussi applicable en l'occurrence, étant entendu que l'employeur reverse une cotisation libératoire de 25 % à la sécurité sociale. Ces 25 % sont calculés sur le montant exonéré et ils restent toujours valables. Par exemple, une personne qui travaille à temps plein dans l'horeca et qui gagne 500 euros grâce aux heures supplémentaires prestées, percevra 500 euros exonérés d'impôts, à charge pour l'employeur d'acquitter une cotisation de sécurité sociale libératoire de 150 euros (25 %). Les 100 euros restants seront soumis aux règles de sécurité sociale ordinaires et seront taxés dans le chef du travailleur selon le régime progressif de l'impôt des personnes physiques.

Dans les propositions du gouvernement, il est question d'une diminution des charges pendant cent jours pour le personnel de l'horeca. Les auteurs de la présente proposition de loi jugent toutefois cette formule moins pratique que le dispositif présenté ici, qui prévoit l'exonération fiscale de 500 euros par mois. La proposition gouvernementale nécessitera par exemple la tenue d'une gestion détaillée des heures prestées. Par ailleurs, il serait faux de croire que tous les travailleurs occupés pendant cent jours dans l'horeca prestent le même nombre d'heures. La réduction des charges nécessitera donc un calcul complexe, avec tous les risques d'erreurs et de fraude qui en découleront. Quoi de plus simple, en effet, que de faire inscrire par l'employeur quelques heures qui n'ont pas été prestées, afin d'optimiser l'avantage fiscal du travailleur ?

En vue de lutter contre les abus en matière de rémunération, l'on prévoit l'obligation, pour chaque employeur, de produire, par travailleur occupé, un

gelegenheidswerknemers als de horeca-uitbaters een voldoende ruimte krijgen om gelegenheidswerknemers in te schakelen.

Onlangs kondigde de regering een relanceplan af. Hierop kwam echter veel kritiek van de sterrenrestaurants. De tegemoetkoming die de regering voorstelde was eerst en vooral ingewikkeld en bovendien werden de sterrenrestaurants benadeeld aangezien zij met voltijds personeel werken waarbij ze een continue hoogstaande kwaliteit willen garanderen aan hun klanten.

Om die reden willen wij ook voorzien in een antwoord op deze kritieken vanuit de gastronomische sector. Ons voorstel algemeen uitbreiden naar alle tewerkgestelden in de horeca zou, zoals eerder vermeld, de bestaande sociale zekerheid uithollen. De tegemoetkoming bestaat erin een «bruto = netto» regeling te voorzien voor de overuren van het half- of voltijds vast personeel. Uiteraard geldt ook hier weer de beperking van 500 euro per maand (verdiend door het presteren van overuren) waarbij de werkgever 25 % bevrijdende socialezekerheidsbijdrage aan de sociale zekerheid doorstort. Deze 25 % wordt berekend op het bedrag dat onder de vrijstelling valt en blijft steeds geldig. Bijvoorbeeld iemand die voltijds in de horeca werkt en door de prestaties van overuren 500 euro verdient, zal 500 euro ontvangen, vrijgesteld van belastingen waarop de werkgever 150 euro (25 %) bevrijdende socialezekerheidsbijdrage betaalt. De overige 100 euro zal volgens de normale socialezekerheidsregels behandeld worden en bij de werknemer progressief belast worden in de personenbelasting.

In de regeringsvoorstellen is er sprake van een lastenverlaging gedurende honderd dagen voor het horecapersoneel. Dit lijkt ons echter minder praktisch dan de hierboven voorgestelde regeling waarbij 500 euro per maand wordt vrijgesteld van belastingen. Zo zal een uitgebreide administratie moeten bijgehouden worden van de gepresteerde uren. Het is overigens ook niet zo dat elke werknemer die honderd dagen tewerkgesteld is in de horeca evenveel uren presteert. De lastenverlaging zal dus een complexe berekening vergen die aanleiding geeft tot fouten en de deur weer op een kleine kier zet voor fraude. Het is immers makkelijk enkele uren die in werkelijkheid niet gepresteerd zijn op te laten schrijven door de werkgever teneinde een groter belastingvoordeel voor de werknemer te bekomen.

Om misbruiken tegen te gaan binnen de verloningen zal elke werkgever per werknemer een overzicht van de uitbetaalde lonen dienen voor te leggen,

relevé des rémunérations payées ainsi qu'une preuve de paiement.

### COMMENTAIRE DES ARTICLES

#### Article 2

Le 1<sup>o</sup> de cet article précise ce qu'il y a lieu d'entendre par les rémunérations pour le travail occasionnel auprès d'un employeur qui relève de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière.

Le 2<sup>o</sup> définit ce qu'il faut entendre par les rémunérations pour les heures supplémentaires prestées par du personnel occupé dans les liens d'un contrat de travail à temps plein ou au moins à mi-temps auprès d'un employeur relevant de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière.

#### Article 3

Cet article exclut la première tranche de 6 000 euros de la rémunération des travailleurs occasionnels occupés par un employeur relevant de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière du calcul des cotisations pour le travail occasionnel avec assujettissement complet, une réglementation Dimona propre et une déclaration distincte en DmfA.

#### Article 4

Cet article dispose que l'employeur est redevable d'une cotisation spéciale de 25 %, d'une part, sur le montant de la rémunération des travailleurs occasionnels et, d'autre part, sur le montant des rémunérations pour les heures supplémentaires prestées par du personnel occupé à temps plein ou au moins à mi-temps dans le secteur horeca et ce, à concurrence d'un plafond de 500 euros par mois pour chacun de ces deux montants, lequel plafond est lié à l'indice santé.

#### Article 5

Cet article prévoit que les rémunérations pour le travail occasionnel dans le secteur horeca et les rémunérations pour les heures supplémentaires prestées dans ce secteur par du personnel occupé à temps plein ou à mi-temps au moins sont exonérées fiscalement à concurrence d'un plafond de 6 000 euros par année civile.

#### Article 6

La modification proposée au point A) a pour conséquence que la cotisation spéciale de sécurité sociale de 25 % est considérée, sur le plan fiscal, comme faisant partie des frais professionnels.

evenals een bewijs van betaling, ook hier weer om misbruiken tegen te gaan.

### ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

#### Artikel 2

Het 1<sup>o</sup> van dit artikel bepaalt wat wordt verstaan onder vergoedingen voor gelegenheidsarbeid bij een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf.

Het 2<sup>o</sup> bepaalt wat wordt verstaan onder vergoedingen voor overuren door voltijds of minstens halftijds vast personeel bij een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf.

#### Artikel 3

Dit artikel sluit de eerste schijf van 6 000 euro van de vergoeding van gelegenheidswerknemers voor een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf uit van bijdrageberekening voor gelegenheidsarbeid met een volledige onderwerping, een aparte Dimona-regeling en een aparte aangifte in de DmfA.

#### Artikel 4

Dit artikel bepaalt dat de werkgever een bijzondere bijdrage van 25 % verschuldigd is op enerzijds het bedrag van het loon van de gelegenheidswerknemers en anderzijds op het bedrag van de vergoedingen voor overuren van personeel dat voltijds of minstens halftijds tewerkgesteld is binnen de horeca. Beiden met een plafond van 500 euro per maand. Dit bedrag wordt gekoppeld aan de gezondheidsindex.

#### Artikel 5

Dit artikel bepaalt dat de vergoedingen voor gelegenheidsarbeid in de horeca die en de vergoedingen voor overuren door personeel dat voltijds of minstens halftijds tewerkgesteld is binnen de horeca, op fiscaal vlak vrijgesteld worden ten belope van een maximumbedrag van 6 000 euro per kalenderjaar.

#### Artikel 6

De wijziging onder A) heeft tot gevolg dat de bijzondere socialezekerheidsbijdrage van 25 % op fiscaal vlak wordt beschouwd als een beroepskosten.

La modification proposée au point B) vise à faire en sorte que les rémunérations pour le travail occasionnel et les heures supplémentaires dans l'horeca soient considérées fiscalement comme des frais professionnels.

#### Article 7

Cet article prévoit qu'une exonération du précompte professionnel est appliquée aux rémunérations pour le travail occasionnel et pour les heures supplémentaires et ce, à concurrence d'un plafond de 500 euros par mois.

#### Article 8

Cet article habilite le Roi à prendre les mesures nécessaires à la mise en œuvre de la loi proposée. Le Roi peut aussi, le cas échéant, fixer des dispositions transitoires, par exemple pour l'adaptation ponctuelle du montant de l'exonération fiscale, pour le cas où la loi proposée entrerait en vigueur au cours d'un trimestre autre que le premier trimestre d'une année civile.

#### Article 9

Il importe que la loi proposée soit appliquée dans les meilleurs délais. C'est pourquoi il est précisé qu'elle entrera en vigueur au début du premier trimestre suivant celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*.

\*  
\* \*

De wijziging onder B) strekt ertoe te bepalen dat de vergoedingen voor gelegenheidsarbeid en overuren in de horeca op fiscaal vlak beschouwd worden als beroepskosten.

#### Artikel 7

Dit artikel stelt de vergoedingen voor gelegenheidsarbeid en overuren vrij van bedrijfsvoorheffing ten belope van een maximumbedrag van 500 euro per maand.

#### Artikel 8

Dit artikel geeft de Koning de bevoegdheid om de vereiste maatregelen voor de uitvoering van deze wet te nemen. Tevens kan de Koning desgevallend overgangsbepalingen vastleggen, bijvoorbeeld voor het eenmalig aanpassen van de fiscale vrijstellingssom indien dit wetsvoorstel van kracht zou worden in een ander dan het eerste kwartaal van een kalenderjaar.

#### Artikel 9

Het is van belang dat deze wet zo spoedig mogelijk kan worden toegepast. Daarom wordt bepaald dat zij bij het begin van het eerste kwartaal, volgend op de publicatie van deze wet in het *Belgisch Staatsblad*, van kracht wordt.

Nele LIJNEN.  
Rik DAEMS.

\*  
\* \*

**PROPOSITION DE LOI**Article 1<sup>er</sup>

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

## Art. 2

Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

1° rémunérations pour le travail occasionnel auprès d'un employeur relevant de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière: les rémunérations de tous les travailleurs engagés par un employeur qui relève de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302), pour une durée maximale de deux jours consécutifs dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou d'un contrat conclu pour un travail nettement défini;

2° heures supplémentaires prestées par du personnel occupé à mi-temps ou à temps plein: les rémunérations perçues par le personnel occupé dans les liens d'un contrat de travail à temps plein ou au moins à mi-temps auprès d'un employeur qui relève de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (PC 302), dans le cadre de la prestation des heures que ce personnel effectue en plus de celles prévues contractuellement.

## Art. 3

À concurrence de la première tranche de 500 euros par mois, les travailleurs engagés pour une durée maximale de deux jours consécutifs auprès d'un employeur qui relève de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, n'entrent pas dans le champ d'application des dispositions en matière de cotisations dues, telles que visées à l'article 31*bis*, § 2, de l'arrêté royal pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

## Art. 4

L'article 38 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, modifié en dernier lieu par la loi du 22 juin 2012, est complété par un § 3*terdecies* rédigé comme suit :

**WETSVOORSTEL**

## Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

## Art. 2

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :

1° vergoedingen voor gelegenhedenarbeid voor een werkgever die ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf: de vergoedingen voor alle werknemers aangeworven door een werkgever die onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302) valt, voor een maximale duur van twee opeenvolgende dagen in het kader van een arbeidsovereenkomst afgesloten voor een bepaalde duur of met een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk;

2° vergoedingen voor overuren gepresteerd door half- of voltijds vast tewerkgesteld personeel: de vergoedingen voor uren die door het personeel, dat in het kader van een voltijdse of minstens halftijdse arbeidsovereenkomst vast tewerkgesteld is door een werkgever die onder het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302) valt, ontvangen worden in het kader van het presteren van de uren die ze bovenop hun contractueel bepaalde uren presteren.

## Art. 3

Ten belope van de eerste schijf van 500 euro per maand vallen werknemers in dienst genomen voor een maximumduur van twee opeenvolgende dagen bij een werkgever die ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf niet onder de bepalingen inzake de verschuldigde bijdragen bepaald in artikel 31*bis*, § 2, van het koninklijk besluit tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

## Art. 4

Artikel 38 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, laatst gewijzigd bij de wet van 22 juni 2012 wordt aangevuld met een § 3*terdecies* luidende :



« § 3terdecies. 1° Une cotisation spéciale de 25 % est due par l'employeur sur le montant de la rémunération des travailleurs occasionnels occupés dans l'horeca au sens de l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 4, et ce à concurrence d'un plafond de 500 euros par mois.

2° Une cotisation spéciale de 25 % est due par l'employeur sur le montant de la rémunération pour les heures supplémentaires au sens de l'article 3, et ce à concurrence d'un plafond de 500 euros par mois.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres pris sur avis unanime et conforme du Conseil national du travail, adapter le montant du plafond de 500 euros visé à l'alinéa précédent.

Le montant de 500 euros est rattaché à l'indice santé du mois d'octobre 2012 (119,87). À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, ce montant est adapté le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, conformément à la formule suivante : le montant de base est multiplié par l'indice santé du mois d'octobre de l'année précédant celle durant laquelle le nouveau montant sera applicable, et divisé par l'indice santé du mois d'octobre 2012. Le montant ainsi obtenu est arrondi à l'euro supérieur.

La cotisation est payée par l'employeur à l'organisme chargé de la perception des cotisations de sécurité sociale, dans les mêmes délais et conditions que ceux applicables aux cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs salariés.

Le produit de la cotisation est versé à l'ONSS-Gestion globale, au sens de l'article 5, alinéa 1<sup>er</sup>, 2, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Les dispositions du régime général de la sécurité sociale des travailleurs salariés, notamment en ce qui concerne les déclarations avec justification des cotisations, les délais de paiement, l'application des sanctions civiles et des dispositions pénales, le contrôle, le juge compétent en cas de contestation, la prescription en matière d'actions judiciaires, le privilège et la communication du montant de la créance de l'Office national de sécurité sociale, sont applicables. »

#### Art. 5

L'article 38, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code des impôts sur les revenus 1992, modifié en dernier lieu par la loi du 19 juin 2011, est complété par un 28<sup>o</sup> rédigé comme suit :

« 28<sup>o</sup> à concurrence d'un montant maximum de 6 000 euros par année civile, les rémunérations pour le travail occasionnel dans le secteur horeca payées ou

« § 3terdecies. 1° De werkgever is een bijzondere bijdrage van 25 % verschuldigd op het bedrag van het loon van de gelegenhedswerknemers in de horeca zoals bepaald in artikel 2, § 1, 4, en dit ten belope van een plafond van 500 euro per maand.

2 De werkgever is een bijzondere bijdrage van 25 % verschuldigd op het bedrag van het loon voor overuren zoals bepaald in artikel 3 en dit ten belope van een plafond van 500 euro per maand.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit genomen op unaniem en eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad, het in het vorige lid bedoelde bedrag van 500 euro aanpassen.

Het bedrag van 500 euro is gekoppeld aan de gezondheidsindex van de maand oktober 2012 (119,87). Vanaf 1 januari 2014 wordt dit bedrag jaarlijks op 1 januari aangepast volgens de volgende formule : het basisbedrag wordt vermenigvuldigd met de gezondheidsindex van de maand oktober van het jaar voorafgaand aan het jaar waar het nieuwe bedrag van toepassing zal zijn, en gedeeld door de gezondheidsindex van de maand oktober 2012. Het aldus berekende bedrag wordt op de hogere euro afgerond.

De bijdrage wordt door de werkgever betaald aan de instelling belast met de inning van de socialezekerheidsbijdragen, binnen dezelfde termijnen en onder dezelfde voorwaarden als de socialezekerheidsbijdragen voor de werknemers.

De opbrengst van de bijdrage wordt overgemaakt aan de RSZ-Globaal beheer, bedoeld in artikel 5, eerste lid, 2, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

De bepalingen van het algemene stelsel van de sociale zekerheid van werknemers, inzonderheid wat betreft de aangiften met verantwoording van de bijdragen, de termijnen inzake betaling, de toepassing van de burgerlijke sancties en van de strafbepalingen, het toezicht, de aanwijzing van de rechter bevoegd in geval van betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de Rijksdienst voor sociale zekerheid zijn van toepassing. »

#### Art. 5

Artikel 38, § 1, eerste lid, van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992, laatst gewijzigd bij de wet van 19 juni 2011, wordt aangevuld met de bepaling onder 28<sup>o</sup>, luidende :

« 28<sup>o</sup> ten belope van een maximumbedrag van 6 000 euro per kalenderjaar, de vergoedingen voor gelegenhedsarbeid in de horeca betaald of toegekend

attribuées conformément à l'article 2 de la loi du ... adaptant le statut du travail occasionnel et du travail à temps plein dans le secteur horeca, et, également à concurrence d'un montant maximum de 6 000 euros par année civile, les rémunérations pour les heures supplémentaires dans l'horeca payées ou attribuées conformément à l'article 3 de la loi du ... adaptant le statut du travail occasionnel et du travail à temps plein dans le secteur horeca, et effectivement soumises à la cotisation spéciale visée à l'article 38, § 3<sup>terdecies</sup>, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.»

## Art. 6

Dans l'article 52 du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 24 juillet 2008, les modifications suivantes sont apportées :

A) la disposition sous 3° est complétée par un point e) rédigé comme suit :

« e) la cotisation spéciale due en vertu de l'article 38, § 3<sup>terdecies</sup>, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. »;

B) l'article est complété par un 12° rédigé comme suit :

« 12° les rémunérations pour le travail occasionnel et les heures supplémentaires dans le secteur horeca, payées ou attribuées conformément aux articles 2 et 3 de la loi du ... adaptant le statut du travail occasionnel et du travail à temps plein dans le secteur horeca et effectivement soumises à la cotisation spéciale visée à l'article 38, § 3<sup>terdecies</sup>, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. »

## Art. 7

Il est inséré, dans le même Code, un article 275/8 rédigé comme suit :

« Art. 275/8. Aucun précompte professionnel n'est dû sur les revenus visés à l'article 38, § 1<sup>er</sup>, 28°, du Code des impôts sur les revenus 1992, à concurrence des plafonds mensuels prévus à l'article 38, § 3<sup>terdecies</sup>, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. »

met toepassing van artikel 2 van de wet van ... tot aanpassing van het statuut van de Gelegenheidsarbeid en voltijdse arbeid binnen de horeca en eveneens ten belope van een maximumbedrag van 6 000 euro per kalenderjaar, de vergoedingen voor overuren in de horeca betaald of toegekend met toepassing van artikel 3 van de wet van ... tot aanpassing van het statuut van de Gelegenheidsarbeid en voltijdse arbeid binnen de horeca, en die daadwerkelijk onderworpen zijn aan de bijzondere bijdrage bepaald in artikel 38, § 3<sup>terdecies</sup>, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.»

## Art. 6

In artikel 52 van hetzelfde wetboek, laatst gewijzigd bij de wet van 24 juli 2008, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

A) de bepaling onder 3°, wordt aangevuld met een punt e), luidende :

« e) de bijzondere bijdrage die verschuldigd is krachtens artikel 38, § 3<sup>terdecies</sup>, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. »;

B) het artikel wordt aangevuld met de bepaling onder 12°, luidende :

« 12° de vergoedingen voor Gelegenheidsarbeid en overuren in de horeca betaald of toegekend met toepassing van artikel 2 en artikel 3 van de wet van ... tot aanpassing van het statuut van de Gelegenheidsarbeid en voltijdse arbeid binnen de horeca en die daadwerkelijk onderworpen zijn aan de bijzondere bijdrage bepaald in artikel 38, § 3<sup>terdecies</sup>, van de wet van 29 juni 1981 houdende algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. »

## Art. 7

In hetzelfde wetboek wordt een artikel 275/8 ingevoegd luidende :

« Art. 275/8. Op de in artikel 38, § 1, 28°, van het Wetboek inkomstenbelastingen 1992 vermelde inkomsten is geen bedrijfsvoorheffing verschuldigd ten belope van de maandelijks maximumgrenzen zoals bepaald in artikel 38, § 3<sup>terdecies</sup>, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. »

Art. 8

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, fixer les modalités d'exécution et arrêter les éventuelles dispositions transitoires de la présente loi.

Art. 9

La présente loi entre en vigueur à partir du début du trimestre qui suit sa publication au *Moniteur belge*.

18 janvier 2013.

Art. 8

De Koning kan bij een in Ministerraad overlegd besluit de nadere uitvoerings- en eventuele overgangsregels van deze wet bepalen.

Art. 9

Deze wet is van toepassing met ingang van het kwartaal volgend op de publicatie ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

18 januari 2013.

Nele LIJNEN.  
Rik DAEMS.