

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

29 mai 2012

PROPOSITION DE LOI

**modifiant l'arrêté royal
du 28 novembre 1969
pris en exécution
de la loi du 27 juin 1969
révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944
concernant la sécurité sociale des travailleurs,
ainsi que le Code des impôts sur les revenus
1992, en vue d'adapter le régime
du travail occasionnel dans le secteur horeca**

(déposée par
Mmes Liesbeth Van der Auwera
et Leen Dierick)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

29 mei 2012

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van het koninklijk besluit
van 28 november 1969 tot uitvoering van de
wet van 27 juni 1969 tot herziening van de
besluitwet van 28 december 1944 betreffende
de maatschappelijke zekerheid der arbeiders
en tot wijziging van het Wetboek
van de inkomstenbelastingen 1992,
met het oog op de aanpassing van de regeling
van de gelegenheidsarbeid in de horecasector**

(ingediend door
de dames Liesbeth Van der Auwera
en Leen Dierick)

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi vise à instaurer un régime social plus flexible et un régime fiscal plus favorable pour le travail occasionnel dans le secteur HORECA. Elle prévoit par ailleurs des mesures complémentaires en vue de lutter contre la fraude sociale et la fraude fiscale.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel voert een flexibeler sociaal en gunstiger fiscaal regime in voor de gelegenheidsarbeid in de horecasector. Anderzijds worden bijkomende maatregelen gesteld in de strijd tegen sociale en fiscale fraude.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie	
PS	:	Parti Socialiste	
MR	:	Mouvement Réformateur	
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams	
sp.a	:	socialistische partij anders	
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
VB	:	Vlaams Belang	
cdH	:	centre démocrate Humaniste	
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones	
LDD	:	Lijst Dedecker	
MLD	:	Mouvement pour la Liberté et la Démocratie	

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>		<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	
<i>Commandes:</i>		<i>Bestellingen:</i>	
Place de la Nation 2		Natieplein 2	
1008 Bruxelles		1008 Brussel	
Tél. : 02/ 549 81 60		Tel. : 02/ 549 81 60	
Fax : 02/549 82 74		Fax : 02/549 82 74	
www.lachambre.be		www.dekamer.be	
e-mail : publications@lachambre.be		e-mail : publicaties@dekamer.be	

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend le texte de la proposition 5-1422/1 déposée au Sénat.

Avec un chiffre d'affaires annuel avoisinant les 11 milliards d'euros, le secteur horeca contribue pour près de 4 % au produit intérieur brut de la Belgique. Ce chiffre d'affaires global est le reflet de l'activité de plus de 56 000 entreprises (7,65 % de l'ensemble des entreprises belges) dans lesquelles travaillent pas moins de 120 000 travailleurs salariés (3,5 % de l'ensemble des salariés) et 35 000 indépendants (3,8 % de l'ensemble des travailleurs indépendants). En tant qu'employeur, le secteur horeca procure en outre un revenu à nombre de personnes peu qualifiées et de demandeurs d'emploi. Le secteur horeca est essentiellement composé de PME à forte intensité de main-d'œuvre. 90 % des entreprises de ce secteur fonctionnent avec moins de dix travailleurs. L'horeca est aussi un secteur où les entrepreneurs indépendants sont fortement représentés, plus de 80 % d'entre eux y travaillant à titre principal.

La présente proposition de loi vise à flexibiliser le travail occasionnel dans le secteur horeca.

Le problème du travail au noir dans le secteur horeca

La réduction des charges sociales et du précompte professionnel sur le travail occasionnel dans le secteur horeca peut être une arme efficace pour lutter contre le travail au noir. En réduisant de manière sensible la différence de salaire "poche" entre le travail au noir et le travail légal, on fera perdre son attrait au travail au noir. Selon des estimations fiables, l'emploi dans le secteur horeca se compose, pour une large part, d'emplois au noir¹. L'instauration d'une telle mesure contribuera fortement à régulariser le secteur horeca et entraînera dès lors aussi un accroissement considérable des recettes de l'État, grâce à l'augmentation des cotisations sociales, des recettes TVA et des recettes fiscales. Si l'on supprime en grande partie l'incitant financier au travail au noir, à savoir les charges fiscales et sociales élevées, en instaurant un statut fiscal et social plus intéressant pour le travail occasionnel, tant les travailleurs que les exploitants horeca choisiront de se conformer à la réglementation. Il n'y aura donc

¹ Voir par exemple l'étude réalisée par l'institut de recherche Kizok de l'Université de Hasselt, d'où il ressort que 38 à 46 % du travail serait effectué au noir. Voir G. Houben, "De horecasector: doorgeïcht in een Euroregionaal perspectief", p. 38.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van het voorstel 5-1422/1 ingediend in de Senaat.

De horecasector is goed voor bijna 11 miljard euro omzet per jaar en draagt daarmee bijna 4 % bij aan het Belgische bruto binnenlands product. Deze omzet komt voort uit ruim 56 000 ondernemingen (7,65 % van het totaal aantal Belgische ondernemingen) waarin maar liefst 120 000 werknemers (3,5 % van het totale aantal) en 35 000 zelfstandigen (3,8 % van het totaal aantal zelfstandigen) werkzaam zijn. De horecasector biedt als werkgever bovendien een inkomen aan tal van laaggeschoolden en werkzoekenden. De horecasector is een arbeidsintensieve kmo-aangelegenheid. 90 % van de horecaondernemingen werkt met minder dan tien werknemers. De horeca is ook een uitgesproken sector van zelfstandige ondernemers waarvan er meer dan 80 % in hoofdberoep werken.

Huidig voorstel stelt een meer flexibele regeling voor de gelegenheidsarbeid in de horecasector voor.

Probleem van zwartwerk in de horecasector

Een verlaging van de sociale lasten en de bedrijfsvoorheffing op de gelegenheidsarbeid in de horecasector kan een efficiënt middel vormen in de strijd tegen het zwartwerk. Doordat het financiële verschil tussen zwartwerk en legale arbeid significant wordt verkleind zal de neiging om zwartwerk te verrichten afnemen. Betrouwbare schattingen gaan er vanuit dat een aanzienlijk deel van de werkgelegenheid in de horecasector zwartwerk betreft¹. Het invoeren van een dergelijke maatregel zal voor een aanzienlijke "verwitting" zorgen van de horecasector en zal daarom ook aanzienlijke meeropbrengsten opleveren voor de staatskas, namelijk meer sociale bijdragen, meer btw-opbrengsten en meer fiscale opbrengsten. Wanneer de financiële incentive om in het zwart te werken, namelijk de hoge fiscale en sociale lasten, grotendeels wordt opgeheven door het invoeren van een fiscaal en sociaal interessanter statuut van gelegenheidsarbeid, zullen zowel werknemer als horeca-uitbater opteren, om zich aan de regelgeving te

¹ Zie bijvoorbeeld de studie van het onderzoeksinstituut Kizok van de Universiteit Hasselt waaruit blijkt dat 38 tot 46 % van de arbeid in het zwart zou worden verricht. Zie: G. Houben, "De horecasector: doorgeïcht in een Euroregionaal perspectief", blz. 38.

plus à mettre en balance, d'une part, le risque de se faire prendre lors d'un contrôle social et, d'autre part, les avantages que procure le travail au noir. De plus, le travailleur se constituera des droits sociaux, ce qu'il ne peut pas faire dans le cadre du travail au noir.

Le Collège pour la lutte contre la fraude fiscale et sociale, créé à l'initiative du secrétaire d'État à la Coördination de la lutte contre la fraude, estime, lui aussi, qu'il est nécessaire d'améliorer le statut social et fiscal du travail occasionnel dans le secteur horeca afin de régulariser ce secteur: "pour l'horeca, il est urgent de travailler à un meilleur statut social et fiscal spécifique pour le travail occasionnel²."

Si l'on supprime les principaux incitants au travail au noir, d'une part, avec l'introduction d'un régime social et fiscal flexible et avantageux pour le travail occasionnel et, d'autre part, grâce au régime plus souple qui a déjà été adopté en ce qui concerne le travail d'étudiant, il est évident qu'il faudra bannir toute forme de tolérance à l'égard du travail au noir dans le secteur horeca. Parallèlement à l'instauration d'un nouveau régime en matière de travail occasionnel, il faudra donc opérer des contrôles plus nombreux et plus stricts, et adopter des mesures supplémentaires de lutte contre la fraude sociale et fiscale. Les infractions à la réglementation sociale et fiscale doivent être sévèrement sanctionnées.

Nécessité de flexibiliser l'emploi dans le secteur

Le secteur horeca souffre, pour diverses raisons, d'un manque de rentabilité. Il se caractérise par un nombre élevé de faillites. En 2007, le secteur enregistrait 1 431 faillites. En 2008 et 2009, leur nombre est passé respectivement à 1 570 et 1 781. En 2010, le nombre de faillites au sein du secteur horeca s'est légèrement tassé à 1 504, soit 18 à 19 % du nombre de faillites dans notre pays.

Pour que les établissements horeca aient davantage de chances de s'en sortir, il faut remédier à plusieurs problèmes cruciaux du secteur. Les besoins du secteur horeca sont très spécifiques et requièrent dès lors une réglementation bien précise. Les problèmes précités pourraient être résolus par l'instauration d'un système forfaitaire de cotisations sociales et de précompte professionnel pour les travailleurs occasionnels (les "extras").

Les extras sont des travailleurs supplémentaires qui sont engagés durant des périodes où le volume de

conformer. Het risico om tegen de lamp te lopen bij een sociale controle weegt dan niet langer op tegen de voordelen die men haalt uit het zwartwerk. Bovendien zal de werknemer dan ook sociale rechten opbouwen, wat bij het zwartwerk niet het geval is.

Ook het College voor de strijd tegen de sociale en de fiscale fraude, opgericht op initiatief van de staatssecretaris bevoegd voor de Coördinatie van de fraudebestrijding, is van oordeel dat een verbeterd sociaal en fiscaal statuut voor gelegenheidsarbeid in de horecasector noodzakelijk is voor de "verwitting" van de horecasector: "voor de horeca dient wel nog dringend werk gemaakt te worden van een verbeterd specifiek sociaal en fiscaal statuut voor gelegenheidsarbeid²."

Aangezien de invoering van een flexibel sociaal en fiscaal gunstige regeling inzake gelegenheidsarbeid en de reeds voorheen goedgekeurde soepelere regeling inzake studentenarbeid de belangrijkste stimuli voor het zwartwerk in de horecasector wegnemen, is het ook vanzelfsprekend dat er niet langer ruimte kan bestaan voor enige vorm van tolerantie met betrekking tot zwartwerk in de horecasector. De invoering van een nieuwe regeling inzake gelegenheidsarbeid moet daarom gepaard gaan met meer en strengere controles en de invoering van bijkomende maatregelen in de strijd tegen sociale en fiscale fraude. Inbreuken op de sociale en fiscale regelgeving moeten aanleiding geven tot strenge sancties.

Nood aan flexibele tewerkstelling in de sector

Door diverse oorzaken lijdt de horecasector aan een gebrek aan rentabiliteit. De sector wordt gekenmerkt door veel faillissementen. In 2007 telde de sector nog 1 431 faillissementen. In 2008 en 2009 groeide dit aan tot respectievelijk 1 570 en 1 781. In 2010 is het aantal faillissementen binnen de horeca terug licht gedaald tot 1 504 faillissementen. Dat komt overeen met 18 à 19 % van het aantal faillissementen in ons land.

Om de horecazaken meer slaagkansen te bieden dient een oplossing te worden gezocht voor enkele cruciale problemen binnen de horecasector. De noden van de horecasector zijn zeer specifiek en vereisen daarom ook een specifieke regeling. Een forfaitair systeem voor de sociale bijdragen en de bedrijfsvoorheffing van gelegenheidsarbeiders of zogenaamde "extra's" biedt voor voornoemde problemen een oplossing.

De zogenaamde extra's zijn aanvullende werknemers die worden ingeschakeld in periodes van uitzonderlijke

² Collège pour la lutte contre la fraude fiscale et sociale, Fondements pour la lutte contre la fraude durant la prochaine législature, p. 15.

² College voor de strijd tegen de sociale en de fiscale fraude, Bouwstenen voor de fraudebestrijding tijdens de volgende legislatuur, blz. 15.

travail atteint un niveau exceptionnel. Ces personnes paient déjà des cotisations fiscales et sociales par l'intermédiaire de leur autre employeur. Le secteur horeca a cruellement besoin de ces extras pour pouvoir garantir la continuité du service.

Un système forfaitaire consiste à percevoir, par travailleur, des cotisations fiscales et sociales sur un salaire journalier forfaitaire modéré. Il s'agit idéalement d'un système libératoire, ce qui signifie que le salaire n'est plus imposé ultérieurement et qu'il ne faut pas déposer de déclaration à l'impôt des personnes physiques lorsque le précompte professionnel dû a été payé.

Un système forfaitaire présente plusieurs avantages. Il s'agit tout d'abord d'un système très simple, qui permet tant au travailleur qu'à l'employeur de savoir rapidement quels sont le revenu et les frais liés à une activité complémentaire. C'est surtout le travailleur qui veut savoir quel sera son revenu net au bout du compte. Actuellement, il doit attendre son avertissement-extrait de rôle pour connaître le revenu net final de son activité complémentaire. Le prélèvement du précompte professionnel sur le salaire découlant de l'activité complémentaire ne tient en effet pas compte des autres revenus professionnels du contribuable, ce qui donne une image déformée. La simplicité du système forfaitaire permet en outre de savoir clairement et sans attendre quels montants sont dus à l'État belge, ce qui évite au travailleur une mauvaise surprise fiscale un an et demi plus tard. Dans cette optique, le système du travail occasionnel contribuera, par sa simplicité et sa clarté, à la régularisation du secteur horeca. Le travailleur n'aura plus intérêt à opter, par crainte des implications fiscales, pour le travail au noir plutôt que pour le statut fiscalement intéressant du travail occasionnel.

La réglementation actuelle pour les travailleurs occasionnels des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture³

Dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture, il existe également une réglementation spécifique au travail occasionnel⁴. Les cotisations dues pour les

drukke. Ze betalen reeds, via hun andere werkgever, de fiscale en sociale bijdragen. De extra's zijn voor de horecasector van uitzonderlijk belang om de dienstverlening blijvend te kunnen garanderen.

Een forfaitair systeem bestaat erin dat fiscale en sociale bijdragen op een gematigd forfaitair dagloon worden geheven per werknemer. Het betreft bij voorkeur een bevrijdend systeem waardoor het loon later niet langer wordt belast en er ook geen aangifte in de personenbelasting moet gebeuren wanneer de verschuldigde bedrijfsvoorheffing werd betaald.

Een forfaitair systeem heeft verscheidene voordelen. Ten eerste is een forfaitair systeem een erg eenvoudig systeem, waardoor het voor zowel werknemer als werkgever snel duidelijk wordt welke opbrengst en kosten verbonden zijn aan de extra-tewerkstelling. Zeker de werknemer wil weten wat hij uiteindelijk netto verdient. Nu weet de werknemer slechts op het ogenblik van het ontvangen van het aanslagbiljet hoeveel zijn uiteindelijke nettoloon als extra bedraagt. Bij het inhouden van de bedrijfsvoorheffing op het loon als extra wordt immers geen rekening gehouden met de andere beroepsinkomsten van de extra waardoor een vertekend beeld ontstaat. Door de eenvoud van een forfaitair systeem bestaat er ook onmiddellijk duidelijkheid over de bedragen die verschuldigd zijn aan de Belgische Staat en wordt de werknemer anderhalf jaar later niet geconfronteerd met een fiscale kater. In deze optiek draagt de eenvoud en de duidelijkheid van het systeem van gelegenhedsarbeid bij aan een "verwitting" van de horecasector. Er zal niet langer een incentive bestaan voor de werknemer om, uit angst voor de fiscale implementaties, te kiezen voor zwartwerk eerder dan een fiscaal interessant statuut van gelegenhedsarbeid.

De huidige regeling voor gelegenhedsarbeid in de land- en tuinbouwsector³

In de land- en tuinbouwsector geldt eveneens een specifiek systeem van gelegenhedsarbeid⁴. De bijdragen voor gelegenhedsarbeiders worden niet berekend

³ Source: SPF Sécurité sociale, URL: https://www.socialsecurity.be/instructions/fr/instructions/table_of_content/dmfa/2011-01/content/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_agriculture_horticulture.html.

⁴ Il s'agit des travailleurs manuels occupés par un employeur qui relève: 1) de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, à l'exception des employeurs dont l'activité consiste en l'implantation et l'entretien des parcs et jardins; 2) de la Commission paritaire de l'agriculture, pour autant que le travailleur soit uniquement employé sur les terrains propres de l'employeur et 3) de la Commission paritaire pour le travail intérimaire, pour autant que les travailleurs intérimaires soient occupés par un utilisateur dans un des secteurs susmentionnés.

³ Bron: FOD Sociale Zekerheid, URL: https://www.socialsecurity.be/instructions/nl/instructions/table_of_content/dmfa/2011-01/content/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_agriculture_horticulture.html.

⁴ Het betreft de handarbeiders, tewerkgesteld bij een werkgever die valt onder: 1) het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf, met uitzondering van de sector inplanting en onderhoud van parken en tuinen; 2) het paritair comité voor de landbouw, voor zover de werknemer uitsluitend wordt tewerkgesteld op de eigen gronden van de werkgever en 3) het paritair comité voor de uitzendarbeid, voor zover de uitzendarbeider wordt tewerkgesteld bij een gebruiker in één van de bovengenoemde sectoren.

travailleurs occasionnels ne sont pas calculées sur la rémunération réelle, mais sur une rémunération forfaitaire journalière. Étant donné que ces travailleurs ne sont pas soumis au régime des vacances, ce forfait journalier n'est pas majoré de 8 %.

Pour les travailleurs occasionnels, les cotisations sont calculées sur une rémunération forfaitaire journalière, quel que soit le nombre d'heures prestées par jour. Par ailleurs, les cotisations patronales dues pour ces travailleurs sont moins élevées étant donné que ni les cotisations destinées aux vacances annuelles, ni la cotisation de modération salariale ne sont dues. Toutefois, les cotisations spéciales (par exemple, celles destinées au Fonds de fermeture d'entreprises, au Fonds de sécurité d'existence, etc.) restent dues. On distingue le forfait journalier du secteur de l'agriculture (16,98 euros), le forfait journalier du secteur de l'horticulture (16,58 euros) et le forfait journalier pour les 35 jours supplémentaires dans le secteur du chicon (20,74 euros)⁵. En pratique, il y a lieu de prélever, lors de chaque paiement de la rémunération, 2,22 euros (agriculture), 2,17 euros (horticulture) ou 2,71 euros (35 jours supplémentaires dans le secteur du chicon) de cotisation personnelle (13,07 % du forfait journalier) par journée de travail.

En ce qui concerne le secteur de l'horticulture, les travailleurs ne peuvent être occupés qu'à concurrence d'un maximum de soixante-cinq jours par année civile chez un ou plusieurs employeurs du secteur. Pour ce qui est du secteur de l'agriculture, les travailleurs ne peuvent être occupés qu'à concurrence d'un maximum de trente jours par an chez un ou plusieurs employeurs. En ce qui concerne les intérimaires, ils ne peuvent pas dépasser le nombre de jours fixé pour le secteur concerné. Les travailleurs manuels occupés dans le secteur du chicon peuvent prêter trente-cinq jours supplémentaires comme travailleurs occasionnels, mais pas en qualité d'intérimaires.

Lorsqu'un travailleur occasionnel travaille pour un employeur (ou un utilisateur) actif dans les deux secteurs, les deux systèmes de travail occasionnel peuvent se combiner. Dans ce cas, cependant, le travailleur ne pourra fournir que les prestations pour lesquelles il est inscrit pour un jour donné. De toute manière, un travailleur occasionnel ne peut pas travailler plus de soixante-cinq jours par an sous ce statut spécial, que ce soit pour un ou plusieurs employeurs (utilisateurs), dans un ou plusieurs secteurs. Les travailleurs qui ont déjà utilisé leurs soixante-cinq jours peuvent encore prêter trente-cinq jours supplémentaires comme travailleurs occasionnels dans le secteur du chicon.

⁵ Montants en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2011.

op het werkelijke loon, maar op een forfaitair dagloon. Aangezien deze arbeiders niet onder de vakantieregeling vallen, wordt dit forfaitair dagloon niet verhoogd met 8 %.

De bijdragen voor de gelegheidsarbeiders worden berekend op een forfaitair dagloon, ongeacht het aantal uren dat zij op een dag werken. Daarnaast is de werkgeversbijdrage voor hen lager, omdat noch de bijdrage voor jaarlijkse vakantie noch de loonmatigingsbijdrage verschuldigd is. De bijzondere bijdragen (bijvoorbeeld bijdrage voor het Fonds voor sluiting van ondernemingen, bijdrage voor het Fonds voor bestaanszekerheid, enz.) zijn wel verschuldigd. Men maakt een onderscheid tussen het forfaitair dagloon in de landbouw (16,98 euro), het forfaitair dagloon in de tuinbouw (16,58 euro) en het forfaitair dagloon voor de 35 extra dagen in de witloofteelt (20,74 euro)⁵. In de praktijk houdt men bij iedere loonbetaling per arbeidsdag 2,22 euro (landbouw), respectievelijk 2,17 euro (tuinbouw) of 2,71 euro (35 extra dagen in de witloofteelt) persoonlijke bijdrage in (13,07 % van het forfaitair dagloon).

Zij mogen, wat de tuinbouwsector betreft, bij meerdere werkgevers uit de sector samen, niet meer dan vijftienzig dagen per jaar werken. Wat de landbouwsector betreft, mogen zij, bij meerdere werkgevers uit de sector samen, niet meer dan dertig dagen per jaar werken. Als uitzendarbeider mogen zij het aantal dagen van de betreffende sector niet overschrijden. Handarbeiders tewerkgesteld in de witloofteelt kunnen nog vijfendertig dagen extra als gelegheidsarbeider actief zijn, maar niet in de hoedanigheid van uitzendarbeider.

Voor de gelegheidsarbeiders die werken bij een werkgever (of gebruiker) die in beide sectoren actief is, geldt dat zij beide systemen van gelegheidsarbeid mogen combineren, maar uiteraard op voorwaarde dat zij effectief werken aan de activiteit waarvoor zij die dag ingeschreven zijn. Een gelegheidsarbeider mag alleszins per jaar bij één of meerdere werkgevers (gebruikers), in één of meerdere sectoren samen, niet meer dan vijftienzig dagen onder dit speciale statuut werken. Arbeiders die reeds hun vijftienzig dagen opgebruikt hebben, kunnen nog vijfendertig bijkomende dagen actief zijn als gelegheidsarbeider in de witloofteelt.

⁵ Bedragen vanaf 1 januari 2011.

La réglementation actuelle pour les travailleurs occasionnels du secteur horeca⁶

Dans le secteur horeca, le système des super extras n'existe plus depuis le troisième trimestre 2007. Il a été remplacé par la notion de "travail occasionnel" avec assujettissement complet, une réglementation Dimona propre et une déclaration distincte en DmfA.

Tout travailleur engagé par un employeur dans le secteur horeca ou par une agence d'intérim pour un utilisateur du secteur horeca pour une durée maximale de deux jours consécutifs dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour un travail nettement défini est un travailleur occasionnel.

Le mode de calcul des cotisations de sécurité sociale dépend du type de déclaration Dimona choisi par l'employeur. Depuis le 1^{er} juillet 2007, deux systèmes de déclaration Dimona coexistent pour ces travailleurs: le système Dimona-full et le Dimona-light⁷. Dès l'engagement de son premier travailleur, un employeur de l'horeca doit choisir le système qu'il appliquera à ses travailleurs occasionnels (éventuels). Une fois ce choix opéré, il est contraignant jusqu'à la fin de l'année civile, et ce pour l'ensemble de ses travailleurs occasionnels. Les agences d'intérim n'ont pas le choix, elles doivent toujours effectuer une Dimona-full pour leurs travailleurs.

Les cotisations de sécurité sociale des travailleurs occasionnels déclarés via Dimona-full se calculent soit sur la rémunération réelle, soit sur les montants journaliers forfaitaires quand le travailleur est rémunéré au pourboire. Lorsque le calcul s'effectue sur les forfaits journaliers, il faut ajouter au forfait journalier un supplément forfaitaire pour le samedi ou la veille d'un jour férié, ainsi que pour le dimanche ou jour férié.

Les cotisations de sécurité sociale des travailleurs occasionnels déclarés via une Dimona-light se calculent toujours sur les forfaits journaliers. L'importance du montant varie selon que la durée de la prestation est de cinq heures maximum ou de onze heures maximum. Le supplément forfaitaire pour le samedi ou la veille d'un jour férié, ou pour un dimanche ou un jour férié, s'ajoute au forfait journalier. Depuis le 1^{er} janvier 2011, le forfait

De huidige regeling voor gelegenheidsarbeid in de horecasector⁶

Vanaf het derde kwartaal 2007 bestaat het systeem van de superextra's in de horeca niet meer. In de plaats ervan komt het begrip "gelegenheidsarbeid" met een volledige onderwerping, een aparte Dimona-regeling en een aparte aangifte in de DmfA.

Elke werknemer die door een werkgever in de horeca of door een uitzendkantoor bij een gebruiker in de horeca voor een maximumduur van twee opeenvolgende dagen tewerkgesteld wordt met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk, is een gelegenheidswerknemer.

De berekeningswijze van de socialezekerheidsbijdragen is afhankelijk van het type Dimona aangifte dat de werkgever gekozen heeft. Vanaf 1 juli 2007 bestaan voor deze werknemers twee systemen van Dimona aangiften naast elkaar, te weten Dimona-full en Dimona-light⁷. Bij de aanwerving van zijn eerste werknemer, moet een werkgever uit de horeca het systeem kiezen dat hij zal toepassen voor zijn (eventuele) gelegenheidswerknemers. De gemaakte keuze is definitief tot het einde van het kalenderjaar en geldt voor al zijn gelegenheidswerknemers. Uitzendkantoren hebben geen keuze en moeten voor hun werknemers steeds een Dimona-full doen.

De socialezekerheidsbijdragen van gelegenheidswerknemers die worden aangegeven via een Dimona-full, worden berekend ofwel op de reële lonen ofwel op forfaitaire daglonen wanneer ze met fooien worden betaald. Wanneer de berekening gebeurt op forfaitaire daglonen, wordt een forfaitair bedrag voor zaterdag of de dag voor een feestdag, evenals een forfaitair bedrag voor zondag of een feestdag, bij het forfaitaire dagloon geteld.

De socialezekerheidsbijdragen van gelegenheidswerknemers die worden aangegeven via een Dimona-light, worden steeds op een forfaitaire dagloon berekend. De hoogte van het bedrag varieert naargelang de duur van de prestatie maximaal vijf uur bedraagt of maximaal elf uur. Het forfaitaire bedrag voor zaterdag of de dag voor een feestdag, evenals voor zondag of een feestdag, worden bij het forfaitaire dagloon geteld. Vanaf

⁶ Source: SPF Sécurité sociale, URL: https://www.socialsecurity.be/instructions/fr/instructions/table_of_content/dmfa/2011-01/content/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_horeca.html.

⁷ Dans la Dimona-full: les heures de début et de fin de la prestation du travailleur occasionnel doivent être communiquées chaque jour. Dans la Dimona-light: l'heure de début de la prestation du travailleur occasionnel ainsi que sa durée (5 ou 11 heures) doivent être communiquées chaque jour.

⁶ Bron: FOD Sociale Zekerheid, URL: https://www.socialsecurity.be/instructions/nl/instructions/table_of_content/dmfa/2011-01/content/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_horeca.html.

⁷ Dimona-full: dagelijks moet het begin- en einduur van de gelegenheidswerknemer worden aangegeven. Dimona-light: dagelijks moet het beginuur en de duur van de prestatie (5-uren of 11-uren) van de gelegenheidswerknemer worden aangegeven.

journalier est de 41,49 euros pour une prestation de cinq heures maximum et de 82,98 euros pour une prestation de onze heures maximum. Depuis le 1^{er} janvier 2011, le forfait week-end est de 7,55 euros pour une prestation le samedi ou la veille d'un jour férié et de 15,10 euros pour une prestation le dimanche ou un jour férié. Pour un service coupé (par exemple, lorsque le travailleur travaille de 11 h à 13 h et de 16 h à 18 h), le forfait de onze heures est toujours applicable.

Depuis le 1^{er} juillet 2007, le système des super extras avec assujettissement limité n'est plus d'application. Par conséquent, tous les travailleurs occasionnels sont désormais également soumis au régime des vacances annuelles. Il en découle qu'il faut tenir compte de la majoration de 8 % pour le régime des vacances annuelles des ouvriers.

Un employeur qui relève de la Commission paritaire pour le travail intérimaire est assimilé à un employeur qui relève de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, pour autant que l'occupation ait lieu auprès d'un utilisateur relevant de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière. Tout travailleur engagé par une agence d'intérim 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 qui est mis à la disposition d'un utilisateur du secteur horeca est un travailleur occasionnel. Pour leurs travailleurs occasionnels occupés dans l'horeca, les agences d'intérim n'ont d'autre choix que d'effectuer systématiquement une Dimona-full et de calculer les cotisations correspondantes.

Il va de soi que l'on pourrait fortement simplifier le système actuel du travail occasionnel. Le système forfaitaire Dimona-light est un bon système, mais les forfaits journaliers sur lesquels les cotisations sont calculées sont trop élevés, ce qui ne favorise pas la réduction du travail au noir dans le secteur horeca.

La présente proposition instaure un système simplifié de travail occasionnel pendant cent jours par an par travailleur occasionnel. Dorénavant, seuls deux forfaits journaliers seront appliqués selon que le travailleur occasionnel aura travaillé pendant un bloc-temps de cinq heures ou de onze heures au maximum. Des cotisations sociales et un précompte professionnel libératoires seront payés sur ces forfaits respectifs de 16,58 euros et 31,84 euros.

1 januari 2011 bedraagt het forfaitair dagloon voor een prestatie van maximaal vijf uur 41,49 euro en voor een prestatie van maximaal elf uur 82,98 euro. Vanaf 1 januari 2011 bedraagt het weekendforfait 7,55 euro voor tewerkstellingen op een zaterdag of op een dag voor een feestdag, en 15,10 euro voor tewerkstellingen op een zondag of op een feestdag. Voor een onderbroken dienst (bijvoorbeeld de werknemer werkt op een dag van 11u tot 13u en van 16u tot 18u) is steeds het elf-uren forfait van toepassing.

Vanaf 1 juli 2007 bestaat het systeem van de superextra's met beperkte onderwerping niet meer en vallen alle gelegenheidswerknemers dus ook onder de vakantieregeling. Dit betekent dat er rekening moet worden gehouden met de verhoging van 8 % voor de vakantieregeling voor arbeiders.

Een werkgever die ressorteert onder het Paritair comité voor de uitzendarbeid wordt gelijkgesteld met een werkgever die ressorteert onder het Paritair comité voor het hotelbedrijf, wanneer de tewerkstelling plaatsheeft bij een gebruiker die onder dit laatstgenoemde paritair comité valt. Elke werknemer die door een uitzendkantoor voor maximaal twee opeenvolgende dagen tewerkgesteld wordt met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk bij een gebruiker in de horeca, is een gelegenheidswerknemer. Uitzendkantoren hebben geen keuze en moeten voor hun gelegenheidswerknemers in de horeca steeds een Dimona-full doen met de overeenkomstige bijdrageberekeningen.

Het spreekt voor zich dat het huidige systeem van de gelegenheidsarbeid sterk vereenvoudigd kan worden. Het forfaitaire systeem van de Dimona-light is een goed systeem. De forfaitaire daglonen waarop de bijdragen worden berekend zijn echter te hoog waardoor geen "verwitting" van de horecasector ontstaat.

Huidig voorstel voert een vereenvoudigd systeem voor gelegenheidsarbeid in gedurende honderd dagen per jaar per gelegenheidsarbeider. Er worden voortaan slechts twee forfaitaire daglonen gehanteerd afhankelijk van het feit of de gelegenheidsarbeider gedurende een tijdsblok van maximaal vijf uur dan wel elf uur werkt. Op deze forfaits van respectievelijk 16,58 euro en 31,84 euro worden bevrijdende sociale bijdragen en bedrijfsvoorheffing betaald.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Cet article modifie la réglementation actuelle relative au travail occasionnel dans l'industrie hôtelière et soumet celui-ci à plusieurs conditions supplémentaires. Les hôtels, les restaurants et les débits de boissons relèvent de la Commission paritaire (302) de l'industrie hôtelière.

En ce qui concerne le travail occasionnel, il est prévu que les seules cotisations sociales dues par le travailleur et l'employeur sont les cotisations sociales pour le régime de pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés. Dans un souci de solidarité avec les autres travailleurs et aux fins de garantir la durabilité future du financement des pensions, il est prévu aussi que des cotisations sont payées pour le régime de pensions des travailleurs salariés, bien qu'en l'espèce, il n'y ait pas, en contrepartie, de constitution de droits de pension. Cette technique est comparable à celle qui est appliquée en matière de cotisations de solidarité dans le cadre du travail d'étudiant; là non plus, il n'y a pas de constitution de droits pour l'étudiant qui travaille. Le taux des cotisations pour les pensions est fixé à 7,50 % pour le travailleur et à 8,86 % pour l'employeur. Il va sans dire que l'employeur est redevable aussi d'autres cotisations en vertu d'autres législations. Ainsi, il doit verser une cotisation de 0,30 % pour le Fonds des accidents du travail⁸ et une cotisation de 1,02 % pour le Fonds des maladies professionnelles^{9 10}.

Il est prévu que le travail occasionnel est possible durant cent jours calendrier par travailleur occasionnel et à la condition que le travailleur n'ait pas accompli des prestations dans le secteur horeca dans le courant du trimestre en cours ou du trimestre précédent, sauf sous la forme de travail occasionnel. L'exception existante

⁸ Article 59, 1o, combiné à l'article 59ter, § 1^{er}, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

⁹ Article 57 des lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970.

¹⁰ Le taux de cotisation pour le travailleur est de 13,07 % (3,55 % pour les soins de santé, 1,15 % pour l'invalidité, 0,87 % pour le chômage et 7,50 % pour les pensions). Le taux de cotisation pour l'employeur est de 24,79 % (3,80 % pour les soins de santé, 2,35 % pour l'invalidité, 1,46 % pour le chômage, 8,89 % pour les pensions, 7,00 % pour les allocations familiales, 0,30 % pour les accidents du travail et 1,02 % pour les maladies professionnelles). L'employeur est aussi redevable d'une cotisation de modération salariale de 7,48 %, d'une cotisation pour le Fonds de fermeture d'entreprises de 0,20 % (pour les entreprises qui occupent de 1 à 19 travailleurs) ou de 0,23 % (pour les entreprises qui occupent 20 travailleurs ou plus), d'une cotisation de 0,05 % pour la garde d'enfants, d'une cotisation de 0,10 % pour les groupes à risque et, si son entreprise emploie 10 travailleurs ou plus, d'une cotisation complémentaire de 1,69 %. Source: SPF Sécurité sociale, URL: <http://www.socialsecurity.fgov.be/fr/over-de-fod/sociale-zekerheid-kort/hoeveel-werknemers.htm>.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

Het artikel wijzigt de huidige regelgeving voor de Gelegenheidsarbeid in de hotelsector en voegt enkele voorwaarden in met betrekking tot deze Gelegenheidsarbeid. Onder het paritair comité (302) van de hotelsector vallen de hotels, de restaurants en de cafés.

Voor wat de Gelegenheidsarbeid betreft wordt bepaald dat slechts de sociale bijdragen verschuldigd voor de regeling voor rust- en overlevingspensioenen voor werknemers verschuldigd zijn, zowel voor wat betreft de werknemer als de werkgever. Vanuit een uitgangspunt van solidariteit met de andere werknemers en omwille van de toekomstige houdbaarheid van de financiering van de pensioenen wordt voorzien dat er bijdragen worden betaald voor de pensioenregeling van de werknemers, alhoewel er hier geen pensioenrechten tegenover staan. Deze techniek is vergelijkbaar met de techniek inzake de solidariteitsbijdragen van toepassing op de studentenarbeid waarbij ook geen rechten worden opgebouwd voor de werkende student. De bijdragen voor de pensioenen bedragen 7,50 % voor de werknemer en 8,86 % voor de werkgever. Vanzelfsprekend is de werkgever ook nog andere bijdragen verschuldigd op basis van andere wetgeving, zoals 0,30 % voor wat betreft het Fonds voor arbeidsongevallen⁸ en een bijdrage van 1,02 % voor het Fonds voor beroepsziekten^{9 10}.

Er wordt voorzien dat de Gelegenheidsarbeid mogelijk is gedurende honderd kalenderdagen per Gelegenheids-werknemer en op voorwaarde dat de werknemer in de loop van het kwartaal of het daaraan voorafgaande kwartaal geen arbeid verrichtte in de horecasector, tenzij onder de vorm van Gelegenheidsarbeid. De

⁸ Artikel 59, 1o, *juncto* artikel 59ter, § 1, van de arbeidsongevalwet van 10 april 1971.

⁹ Artikel 57 van de wetten betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, gecoördineerd op 3 juni 1970.

¹⁰ Het bijdragepercentage voor de werknemer bedraagt 13,07 % (3,55 % geneeskundige verzorging, 1,15 % invaliditeit, 0,87 % werkloosheid en 7,50 % pensioenen). Het bijdragepercentage voor de werkgever bedraagt 24,79 % (3,80 % geneeskundige verzorging, 2,35 % invaliditeit, 1,46 % werkloosheid, 8,89 % pensioenen, 7,00 % kinderbijslag, 0,30 % arbeidsongevallen en 1,02 % beroepsziekten). De werkgever is ook nog een loonmatigingsbijdrage van 7,48 % verschuldigd, een bijdrage voor het Fonds voor de sluiting van ondernemingen van 0,20 % (1-19 werknemers) of 0,23 % (20 of meer werknemers), een bijdrage van 0,05 % voor kinderopvang, een bijdrage van 0,10 % voor risicogroepen en, voor bedrijven die 10 of meer werknemers tellen, een bijkomende bijdrage van 1,69 %. Bron: FOD Sociale Zekerheid, URL: <http://www.socialsecurity.fgov.be/nl/over-de-fod/sociale-zekerheid-kort/hoeveel-werknemers.htm>.

pour le travail d'étudiant n'a pas été retenue puisqu'au 1^{er} janvier 2011, un système simplifié et flexible pour le travail d'étudiant est entré en vigueur. Il ne saurait être question qu'une personne travaille durant cinquante jours sur la base du régime de la cotisation de solidarité réduite et sous le statut du travail d'étudiant et qu'elle travaille encore cent jours supplémentaires sous le statut du travail occasionnel dans le secteur horeca.

Pour éviter tout abus concernant le statut social et fiscal favorable du travail occasionnel, plusieurs conditions supplémentaires sont inscrites dans la loi. Il est prévu que le travailleur occasionnel doit déjà être assujéti à la sécurité sociale et qu'à ce titre, il se constitue déjà des droits sociaux. Le travailleur occasionnel doit exercer habituellement et en ordre principal une autre activité professionnelle sur la base de prestations correspondant à au moins trois cinquièmes d'un emploi à temps plein normal. Les chômeurs ou les travailleurs dont l'activité représente moins de trois cinquièmes d'un emploi à temps plein sont donc exclus de fait du régime du travail occasionnel dans le secteur horeca.

Le régime relatif aux vacances annuelles des travailleurs salariés n'est pas d'application aux travailleurs occasionnels dans le secteur horeca. En ce qui concerne les sportifs rémunérés et les travailleurs occasionnels des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture, le régime des vacances annuelles n'est pas non plus d'application. De même, il n'y a pas de prélèvement de cotisation de modération salariale, de cotisation pour le Fonds de fermeture ni de cotisation pour le congé-éducation payé sur la rémunération des travailleurs occasionnels.

Art. 3

Cet article simplifie le système actuel des salaires journaliers forfaitaires en ne retenant plus que deux salaires journaliers pour le calcul des cotisations sociales et ce, sans application d'une majoration pour les prestations effectuées le samedi, le dimanche, un jour férié ou la veille d'un jour férié. Les majorations qui sont appliquées complexifient inutilement le régime.

Dans la déclaration Dimona-light, on tient compte d'un salaire journalier forfaitaire de 16,58 euros pour un bloc-temps de cinq heures maximum et d'un forfait de 33,16 euros pour un bloc-temps de onze heures maximum. Le salaire journalier pris en compte pour le bloc-temps de cinq heures dans le régime de travail occasionnel proposé correspond au salaire journalier appliqué en 2011 dans le secteur de l'horticulture. Pour un bloc-temps de onze heures, le salaire journalier est doublé. En outre, pour éviter tout risque de distorsion

bestaande uitzondering voor de studentenarbeid werd niet weerhouden aangezien vanaf 1 januari 2011 een vereenvoudigd en flexibel systeem voor studentenarbeid in voege treedt. Het kan niet de bedoeling zijn dat een persoon vijftig dagen aan de verlaagde solidariteitsbijdragen onder het statuut van de studentenarbeid werkt en ook nog eens honderd dagen onder het statuut van de gelegenheidsarbeid in de horeca.

Om misbruiken met het sociaal en fiscaal gunstige statuut van de gelegenheidsarbeid te voorkomen worden enkele bijkomende voorwaarden ingeschreven in de wet. Er wordt voorzien dat de gelegenheidswerknemer reeds moet onderworpen zijn aan de sociale zekerheid en er hierdoor reeds sociale rechten worden opgebouwd. De gelegenheidsarbeider moet gewoonlijk en hoofdzakelijk een andere beroepsbezigheid uitoefenen met prestaties van minstens drie vijfden van een normale voltijdse betrekking. Werklozen of werknemers die minder dan 3/5 van een voltijdse betrekking werken worden hierdoor *de facto* uitgesloten van de regeling voor de gelegenheidsarbeid in de horeca.

De regeling inzake jaarlijkse vakantie voor werknemers wordt niet van toepassing verklaard op de gelegenheidsarbeid in de horeca. Wat betreft de betaalde sportbeoefenaars en de gelegenheidswerknemers in land- en tuinbouw is de regeling inzake de jaarlijkse vakantie evenmin van toepassing. Op het loon van de gelegenheidswerknemers wordt evenmin een loonmatigingsbijdrage, een bijdrage voor het Sluitingsfonds en een bijdrage voor het betaald educatief verlof geheven.

Art. 3

Dit artikel vereenvoudigt het huidige systeem van de forfaitaire daglonen door nog slechts twee daglonen te hanteren voor de berekening van de sociale bijdragen, zonder toepassing van een verhoging voor zaterdag, zondag, een feestdag of een dag voor een feestdag. Deze toegepaste verhogingen maken de regeling nodeloos complex.

Voor de maximale duur van vijf uren in de Dimona light-aangifte wordt een forfaitair dagloon van 16,58 euro in aanmerking genomen en voor de maximale duur van elf uren in de Dimona light-aangifte wordt een forfaitair dagloon van 33,16 euro in aanmerking genomen. Het betreft het dagloon dat in 2011 van toepassing is in de tuinbouwsector dat in de voorgestelde regeling voor de gelegenheidsarbeid in de horeca wordt toegepast voor een tijdsblok van vijf uur. Voor een tijdsblok van elf uur wordt het dagloon verdubbeld. Voorts wordt, om een

de concurrence par rapport au travail régulier dans le secteur horeca, il est prévu que les prestations de travail occasionnel ne peuvent être accomplies que durant une période maximum de deux jours consécutifs.

Art. 4

Cet article prévoit d'instaurer dans le Code des impôts sur les revenus un taux d'imposition distinct de 33 % pour les revenus recueillis du travail occasionnel dans le secteur horeca. Ce taux de 33 % est le taux qui est normalement appliqué pour les revenus occasionnels.

Art. 5

Cet article dispose que les revenus provenant du travail occasionnel dans le secteur horeca pour lesquels l'employeur a rempli une déclaration Dimona-light et qui ont déjà été soumis au paiement du précompte professionnel ne doivent plus être déclarés à l'impôt des personnes physiques. Le précompte professionnel payé devient ainsi libératoire, ce qui permet de simplifier les choses sur le plan administratif et de réduire le travail au noir.

Art. 6

Cet article dispose que les rémunérations du travail occasionnel dans le secteur horeca sont soumises à un précompte professionnel de 33 % calculé sur les salaires journaliers forfaitaires dans le cas où l'employeur a rempli une déclaration Dimona-light. Ce taux est identique au taux d'imposition distinct appliqué aux revenus du travail occasionnel dans le secteur horeca.

Art. 7

La présente proposition de loi vise à modifier plusieurs arrêtés royaux. Afin d'éviter que, par la suite, les dispositions modifiées ne puissent plus être adaptées que par le biais d'une loi, l'auteur entend accorder une habilitation au Roi afin de faire en sorte que ces dispositions, ainsi que les autres dispositions des arrêtés royaux concernés, puissent à l'avenir être adaptées par voie d'arrêté royal.

mogelijk concurrentieverstorend effect ten aanzien van de reguliere arbeid in de horecasector te voorkomen, voorzien dat de gelegenheidsarbeid slechts kan worden uitgevoerd gedurende een maximumduur van twee opeenvolgende dagen.

Art. 4

Dit artikel voorziet een afzonderlijke aanslagvoet van 33 % in het Wetboek inkomstenbelastingen wat betreft de inkomsten verkregen uit de gelegenheidsarbeid in de horecasector. 33 % is het normaal gangbare tarief voor occasionele inkomsten.

Art. 5

Het artikel bepaalt dat de inkomsten uit gelegenheidsarbeid in de horeca waarvoor de werkgever een Dimona-light aangifte verrichte en waarvoor reeds bedrijfsvoorheffing werd betaald niet langer aangegeven moeten worden in de personenbelasting. Op deze wijze verkrijgt de betaalde bedrijfsvoorheffing een bevrijdend karakter en dat met het oog op de administratieve eenvoud en de afname van het zwartwerk.

Art. 6

Dit artikel onderwerpt de bezoldigingen van de gelegenheidsarbeid in de horecasector aan de bedrijfsvoorheffing tegen het tarief van 33 % op de forfaitaire daglonen wanneer de werkgever een Dimona-light aangifte verrichte. Dit tarief is even hoog als de afzonderlijke aanslagvoet in de inkomstenbelasting die van toepassing is op de inkomsten die werden verkregen uit de gelegenheidsarbeid in de horecasector.

Art. 7

Met dit wetsvoorstel brengen we een wijziging aan enkele koninklijke besluiten aan. Om te vermijden dat deze gewijzigde bepalingen nadien uitsluitend via een wet zouden kunnen worden aangepast, willen we via een machtiging aan de Koning in de mogelijkheid voorzien dat deze bepalingen, net zoals de andere bepalingen in deze koninklijk besluiten, in de toekomst via een koninklijk besluit zouden kunnen aangepast worden.

Art. 8

Cet article règle l'entrée en vigueur de la loi proposée. Pour des raisons de sécurité juridique et de simplification administrative, on choisit de faire coïncider l'entrée en vigueur avec le début d'une nouvelle année civile (et d'un nouvel exercice d'imposition).

Art. 8

Het artikel regelt de inwerkingtreding van de wet. Omwille van de rechtszekerheid en de administratieve eenvoud wordt ervoor gekozen om de inwerkingtreding samen te laten vallen met het begin van een nieuw kalenderjaar (en aanslagjaar).

Liesbeth VAN DER AUWERA (CD&V)
Leen DIERICK (CD&V)

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

L'article 8^{quater} de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, abrogé par l'arrêté royal du 30 avril 2007, est rétabli dans la rédaction suivante:

“Art. 8^{quater}. En ce qui concerne les travailleurs occasionnels occupés chez un employeur ressortissant à la Commission paritaire n° 302 de l'industrie hôtelière, l'application de la loi est limitée, pour le travailleur et l'employeur, au régime de pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés.

Le régime de vacances annuelles des travailleurs salariés n'est pas d'application aux travailleurs occasionnels visés au présent article.

Par dérogation à l'article 38, § 3^{bis}, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, aucune cotisation de modération salariale n'est due sur la rémunération des travailleurs occasionnels visés au présent article.

Par dérogation aux articles 56 à 60 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, aucune cotisation pour le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, institué par l'article 27 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, n'est due sur la rémunération des travailleurs occasionnels visés au présent article.

Par dérogation à l'article 121 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, aucune cotisation pour le congé-éducation payé n'est due sur la rémunération des travailleurs occasionnels visés au présent article.

Au sens du présent article est considéré comme travailleur occasionnel, le travailleur qui est lié à un même employeur, pour une durée maximale de deux jours consécutifs, par un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou par un contrat de travail conclu pour un travail nettement défini et qui est déjà

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Artikel 8^{quater} van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, opgeheven bij het koninklijk besluit van 30 april 2007, wordt hersteld als volgt:

“Art. 8^{quater}. De toepassing van de wet wordt wat betreft de gelegenhedswerknemers tewerkgesteld bij een werkgever die ressorteert onder het paritair comité 302 voor het hotelbedrijf, beperkt voor werknemer en werkgever tot de regeling voor rust- en overlevingspensioenen voor werknemers.

De regeling inzake jaarlijkse vakantie voor werknemers is niet van toepassing op de in dit artikel bedoelde gelegenhedswerknemers.

In afwijking van artikel 38, § 3^{bis}, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers is geen loonmatigingsbijdrage verschuldigd op het loon van de in dit artikel bedoelde gelegenhedswerknemers.

In afwijking van de artikelen 56 tot en met 60 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen is geen bijdrage voor het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, ingesteld door artikel 27 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen, verschuldigd op het loon van de in dit artikel bedoelde gelegenhedswerknemers.

In afwijking van artikel 121 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen is geen bijdrage voor het betaald educatief verlof verschuldigd op het loon van de in dit artikel bedoelde gelegenhedswerknemers.

In de zin van dit artikel wordt als gelegenhedswerknemer beschouwd, de werknemer die verbonden is gedurende maximaal twee opeenvolgende dagen met eenzelfde werkgever, door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of door een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk en reeds is

assujetti à la sécurité sociale par le fait qu'il exerce habituellement et en ordre principal une autre activité professionnelle avec des prestations de travail correspondant à au moins trois cinquièmes d'un emploi à temps plein normal.

La restriction de l'assujettissement visée aux alinéas 1^{er} à 4 est limitée pendant l'année civile à un maximum de cent jours par travailleur occasionnel et pour autant que, pendant le trimestre en cours et le trimestre précédent, le travailleur occasionnel n'ait pas effectué des prestations chez un employeur qui relève de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière en étant soumis à l'application de la loi du 27 juin 1969, dans une qualité autre que celle de travailleur occasionnel."

Art. 3

Dans l'article 31*bis*, § 2, du même arrêté royal, remplacé par l'arrêté royal du 30 avril 2007, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit:

"Lorsque l'employeur fait usage de l'article 5*bis*, § 3, 2, de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, les cotisations dues pour les travailleurs engagés pour une durée maximale de deux jours consécutifs chez un employeur qui relève de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, 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, dénommés ci-après travailleurs occasionnels au sens de l'article 8*quater*, sont calculées sur une rémunération journalière forfaitaire, comme indiqué ci-après:

1° En ce qui concerne les travailleurs occasionnels relevant du bloc-temps de cinq heures au sens de l'article 5*bis*, § 3, de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions et pour autant que la journée ne comporte pas un service coupé, la rémunération journalière forfaitaire est de 16,58 euros, indexée conformément aux dispositions de l'article 32, § 4, et adaptée conformément aux dispositions de l'article 32*bis*, § 1^{er}.

2° En ce qui concerne les travailleurs occasionnels relevant du bloc-temps de onze heures au sens de l'article

onderworpen aan de sociale zekerheid doordat hij/zij gewoonlijk en hoofdzakelijk een andere beroepsbezigheid uitoefent met arbeidsprestaties van minstens drie vijfden van een normale voltijdse betrekking.

De beperking van de onderwerping bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid wordt gedurende het kalenderjaar beperkt tot maximaal honderd dagen per gelegenhedsarbeider en op voorwaarde dat de gelegenhedswerknemer in de loop van het kwartaal en het daaraan voorafgaand kwartaal geen arbeidsprestaties leverde bij een werkgever ressorterend onder het paritair comité voor het hotelbedrijf in toepassing van de wet van 27 juni 1969, anders dan in de hoedanigheid van gelegenhedswerknemer."

Art. 3

In artikel 31*bis*, § 2, van hetzelfde koninklijk besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 30 april 2007, wordt het tweede lid vervangen als volgt:

"Wanneer de werkgever gebruik maakt van artikel 5*bis*, § 3, 2°, van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, worden de bijdragen verschuldigd voor de werknemers in dienst genomen voor een maximumduur van twee opeenvolgende dagen bij een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf, in het kader van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of met een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk, hierna gelegenhedswerknemers genoemd als bedoeld in artikel 8*quater*, berekend op een forfaitair dagloon, zoals hierna bepaald:

1° Wat de gelegenhedswerknemers betreft die vallen onder het tijdsblok van vijf uur in de zin van artikel 5*bis*, § 3, van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels en voor zover de dag geen prestatie met onderbroken dienst bevat, bedraagt het forfaitair dagloon 16,58 euro, geïndexeerd volgens de bepalingen van artikel 32, § 4, en aangepast volgens de bepalingen van artikel 32*bis*, § 1.

2° Wat de gelegenhedswerknemers betreft die vallen onder het tijdsblok van elf uur in de zin van artikel 5*bis*,

5bis, § 3, de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions ainsi que lorsque la prestation comporte un service coupé, la rémunération journalière forfaitaire est de 33,16 euros, indexée conformément aux dispositions de l'article 32, § 4, et adaptée conformément aux dispositions de l'article 32bis, § 1^{er}."

Art. 4

L'article 171, 1^o, e), du Code des impôts sur les revenus 1992, abrogé par la loi du 28 avril 2003, est rétabli dans la rédaction suivante:

"e) les rémunérations payées aux travailleurs occasionnels visés à l'article 8^{quater} de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, calculées sur la base du salaire journalier forfaitaire;"

Art. 5

Dans l'article 313 du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 28 juillet 2011, il est inséré, entre les alinéas 1^{er} et 2, un alinéa rédigé comme suit:

"Les contribuables assujettis à l'impôt des personnes physiques ne sont pas tenus de mentionner dans leur déclaration annuelle audit impôt les revenus visés à l'article 171, 1^o, e), pour lesquels le précompte professionnel dû a été acquitté, à condition que l'employeur ait fait usage de l'article 5bis, § 3, 2, de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions."

Art. 6

Dans l'annexe III à l'arrêté royal d'exécution du Code des impôts sur les revenus 1992, il est inséré un point 30^{quater} rédigé comme suit:

"30^{quater}. Rémunérations du travail occasionnel dans le secteur horeca

§ 3, van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels alsook indien de prestatie een onderbroken dienst bevat, bedraagt het forfaitair dagloon 33,16 euro, geïndexeerd volgens de bepalingen van artikel 32, § 4, en aangepast volgens de bepalingen van artikel 32bis, § 1."

Art. 4

Artikel 171, 1^o, e), van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, opgeheven bij de wet van 28 april 2003, wordt hersteld als volgt:

"e) de bezoldigingen betaald aan gelegenheidsarbeiders als bedoeld in artikel 8^{quater} van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, berekend op basis van het forfaitair dagloon;"

Art. 5

In artikel 313 van hetzelfde Wetboek, laatst gewijzigd bij de wet van 28 juli 2011, wordt tussen het eerste en het tweede lid een lid ingevoegd, luidende:

"De aan de personenbelasting onderworpen belastingplichtigen zijn er niet toe gehouden in hun jaarlijkse aangifte in de voormelde belasting de inkomsten als bedoeld in artikel 171, 1^o, e), te vermelden waarvoor de verschuldigde bedrijfsvoorheffing is gekweten en op voorwaarde dat de werkgever gebruik heeft gemaakt van artikel 5bis, § 3, 2^o, van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels."

Art. 6

In bijlage III van het koninklijk besluit tot uitvoering van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 wordt een punt 30^{quater} ingevoegd, luidende:

"30^{quater}. Bezoldigingen voor gelegenheidsarbeid in de horeca

Par dérogation aux dispositions précédentes, les rémunérations attribuées aux travailleurs occasionnels visés à l'article 8^{quater} de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, pour lesquels l'employeur a fait usage de l'article 5^{bis}, § 3, 2, de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, sont soumises au taux de 33 % (sans réduction) calculé sur le salaire journalier forfaitaire défini à l'article 31^{bis}, § 2, alinéa 2, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, pour autant que soient respectées les conditions du travail occasionnel visées aux articles 8^{quater} et 31^{bis} de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 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. 7

Le Roi peut à nouveau modifier, abroger ou compléter les dispositions que les articles 2, 3 et 6 de la présente loi ont modifiées dans les arrêtés royaux précités. Il observe à cet égard les procédures et les formalités qui étaient déjà requises pour modifier, abroger ou compléter ces arrêtés.

Art. 8

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier de l'année suivant sa publication au *Moniteur belge*.

25 avril 2012

In afwijking van voorafgaande bepalingen worden bezoldigingen toegekend aan gelegenhedswerknemers als bedoeld in artikel 8^{quater} van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders waarvoor de werkgever gebruik heeft gemaakt van artikel 5^{bis}, § 3, 2, van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, onderworpen aan het tarief van 33 % (zonder vermindering) berekend op het forfaitair dagloon zoals bepaald in artikel 31^{bis}, § 2, tweede lid, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, en voor zover de voorwaarden voor de gelegenhedsarbeid als bepaald in de artikelen 8^{quater} en 31^{bis} van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders worden gerespecteerd."

Art. 7

De Koning kan de bepalingen die door de artikelen 2, 3 en 6 van deze wet werden gewijzigd in de vermelde koninklijk besluiten opnieuw wijzigen, opheffen of aanvullen. Hij volgt daarbij de procedures en vormvereisten die voorheen reeds golden voor het wijzigen, opheffen of aanvullen van deze besluiten.

Art. 8

Deze wet treedt in werking op 1 januari van het jaar volgend op de datum van de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

25 april 2012

Liesbeth VAN DER AUWERA (CD&V)
Leen DIERICK (CD&V)