

Administratieve instructies RSZ - 2013/03

Tussentijdse instructies

-

Gelegenheidsarbeid in de horeca

(10/09/2013)

U vindt hierna de richtlijnen van het plan Horeca (PC 302) betreffende de tewerkstelling van gelegenhedswerknemers vanaf 1 oktober 2013. Deze informatie vloeit voort uit de voorbereidende administratieve werken ter uitvoering van de nieuwe maatregelen waarvan de wettelijke bepalingen nog moeten gepubliceerd worden.

Dit brengt een aantal wijzigingen met zich mee:

- **Dimona:**
 - schrappen van het systeem Dimona full/light;
 - vervangen door een systeem waarbij de werknemer elke dag moet aangegeven worden met vermelding van:
 - het begin- en einduur van de prestaties voor prestaties onder de 6 uur (= Dimona in uren);
 - het beginuur van de prestaties bij prestaties van minstens 6 uur (= Dimona in dagen).
 - type werknemer:
 - opdat het voordelige systeem van forfaits kan toegepast worden, moet vóór het begin van de prestaties een correcte Dimonamelding EXT worden gedaan;
 - schrappen STX. Studenten die werken als gelegenhedswerknemer in de Horeca na uitputting van hun 'studentencontingent', moeten aangegeven worden onder EXT (zie verder punt '2 contingenten'). Voor de eerste 50 dagen moet een aangifte STU worden gedaan.
 - paritair comité: voor de eerste 50 dagen van tewerkstelling van de student in de horeca, moet als paritair comité XXX worden opgegeven (bijvoorbeeld: een student werkt 80 dagen in de horeca: voor de eerste 50 dagen wordt als PC XXX opgegeven en PC 302 voor de 30 daarop volgende dagen).
- **bijdragen** berekend op een forfait van:
 - 7,50 EUR/uur voor een Dimona in uren;
 - 45,00 EUR/dag voor een Dimona in dagen;
 - begonnen uren tellen voor een volledig uur.
- **sociale rechten** (waaronder het vakantiegeld) is berekend op:

- het forfaitair loon voor 'kelner café' (101,98 EUR/dag of 13,42 EUR/uur). De RSZ staat in voor de berekening op basis van de gegevens Dmfa.
- **2 contingenten:**
 - het aantal dagen Gelegenheidsarbeid wordt beperkt tot:
 - 50 dagen maximum per kalenderjaar voor de werknemer (= contingent werknemer);
 - 100 dagen maximum per kalenderjaar voor de werkgever (= contingent werkgever)
 - overschrijding:
 - van het contingent van 50 dagen en/of van het contingent van 100 dagen: de Gelegenheidswerknemer kan nog tewerkgesteld worden maar de werkgever moet hem aangeven als gewone werknemer met gewone socialezekerheidsbijdragen. In Dimona moeten ze steeds aangegeven worden als EXT en in Dmfa onder het werkgeverskengetal 017 met vermelding van 'E' in de zone 'extra uit de horeca' van het blok 'tewerkstelling - inlichtingen'.
 - tellers: vanaf 1 januari 2014 zullen 2 tellers beschikbaar zijn opdat de werkgevers kunnen consulteren
 - wat het saldo aan dagen is voor de betreffende Gelegenheidswerknemer
 - en wat het saldo aan dagen is waarop hij nog Gelegenheidswerknemers mag tewerkstellen.
 - cumul mogelijk met:
 - het studentencontingent: 100 dagen maximaal (50 + 50); de voordelen van beide statuten mogen nooit gecombineerd worden. Voor de eerste 50 dagen die een student tijdens het jaar werkt (in de horeca of elders) is de solidariteitsbijdrage verschuldigd op het reële loon (STU) en niet op het forfait Gelegenheidsarbeid horeca. Indien hij nadien nog werkt als Gelegenheidswerknemer in de Horeca, kan hij dat nog max. 50 dagen doen met de gewone bijdragen op het forfait van 7,50 EUR/uur - 45,00 EUR/dag.
 - het contingent Gelegenheidsarbeid land- en tuinbouw: 65 dagen maximaal waarvan maximaal 50 in de horeca (ook hier geldt dezelfde regel en mag de solidariteitsbijdrage voor studenten niet toegepast worden op het forfait).
 - 4^{de} kwartaal 2013:
 - het contingent mag integraal gebruikt worden gedurende het 4^{de} kwartaal 2013. Omdat het contingent samengaat met het kalenderjaar, wordt het aantal dagen niet geproratiseerd.
 - uitzendarbeid - bijzonderheid:
 - de prestaties van een werknemer tewerkgesteld bij een gebruiker in de horeca via een uitzendkantoor, zullen in mindering worden gebracht van het contingent van de gebruiker. De uitzendkantoren moeten het

ondernemingsnummer van de gebruiker en het paritair comité waar hij onder ressorteert, opgeven.

▪ **Dmfa:**

▪ schrappen:

- werkgeverskengetal 116, 117 (= Dimona full), 216 en 217 (= Dimona-light);
- functienummers 96 en 97
- looncode 8: supplement voor tewerkstelling op een zaterdag, zondag of een feestdag.

▪ nieuwigheden

- werknemerskengetal 317: voor de gelegenhedswerknemers in de Horeca met een forfait;
- functienummer:
 - 94: gelegenhedswerknemers met een dagforfait
 - 95: gelegenhedswerknemers met een uurforfait

▪ aangepast werkgeverskengetal:

- 016: de werknemers onder dit kengetal - dat geschrapt zal worden - zullen overgebracht worden naar het werkgeverskengetal 017 dat dus zowel de werkgevers uit de profit als de non-profit zal bevatten die een bijdrage aan het Fonds van het PC 302 verschuldigd zijn, uitgezonderd de gelegenhedswerknemers aangegeven onder kengetal 317.

- één tewerkstellingslijn per dag. Er moeten evenveel tewerkstellingslijnen zijn als Dimona aangiftes.

▪ **Register voor werktijdregeling voor extra's:**

- de nieuwe regeling van gelegheidsarbeid verandert niets aan de verplichting tot bijhouden van het register voor werktijdregeling. Dit betekent dat als een gelegheidswerknemer in Dimona wordt aangegeven met een dagforfait (dus zonder vermelding van het einduur), deze moet vermeld worden in het papieren aanwezigheidsregister. Deze registers kunnen verkregen worden bij het Waarborg- en Sociaal Fonds Horeca, Anspachlaan 111, bus 4 te 1000 Brussel. Op de [website van dat fonds](#) vindt u meer uitleg over het register.

De **notie 'gelegheidswerknemer'** in de Horeca blijft ongewijzigd. Het gaat telkens over een werknemer met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst sluit van bepaalde duur of voor een specifieke taak, voor maximaal 2 aansluitende dagen.