



CONCORDES

A V O C A T S

LES NOUVELLES MESURES SOCIALES DANS LE SECTEUR HORECA

Projet de loi « portant des dispositions sociales diverses » du 14 août 2015 :

Mise en place d'un régime de réduction des charges complémentaires pour le secteur HORECA par l'instauration de 3 mesures :

- 1. Instaurer une nouvelle forme d'emploi: les **flexi-jobs** ;*
- 2. Etendre le **régime flexible du travail** occasionnel;*
- 3. Augmenter le nombre **d'heures supplémentaires moins coûteuses**.*

*... Ces mesures permettraient de venir en aide au secteur HORECA et de contribuer à garantir sa **viabilité** et sa qualité, une fois le SCE mis en service.*



HISTORIQUE DES DISPOSITIONS

1. *Un avant-projet de loi programme contenant un Titre II (affaires sociales), Chapitre III relatif à l'instauration d'une politique nouvelle dans l'HORECA*
2. *Avis de la section législation du Conseil d'Etat du 5 mai 2015: pas d'analyse des dispositions relatives à la politique nouvelle → absence de motifs justifiant le caractère urgent de la demande d'avis (section législation) concernant ces dispositions.*
3. *Adoption du projet de loi programme par la Chambre le 24 juillet 2015: Absence des dispositions relatives à la politique nouvelle dans le secteur de l'HORECA en raison de l'absence d'avis rendu par la section législation du Conseil d'Etat.*



HISTORIQUE DES DISPOSITIONS

4. *Nouvel avant projet de loi portant des dispositions diverses sociales: soumis à la section législation du Conseil d'Etat le 11 mai 2015.*
5. *Avis de la section législation du Conseil d'Etat le 12 juin 2015.*
6. *Adoption par la Chambre du projet de loi portant des dispositions diverses sociales le 10 août 2015: le projet de loi est actuellement soumis à la sanction royale.*



**SERVICE PUBLIC FEDERAL
SECURITE SOCIALE**

[2015/205102]

**16 NOVEMBRE 2015. — Loi portant des dispositions diverses
en matière sociale**

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

La Chambre des représentants a adopté et Nous sanctionnons ce qui suit :

CHAPITRE 1^{er}. — Disposition générale

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

CHAPITRE 2. — Politique nouvelle - Horeca

Section 1^{re}. — Champ d'application et définitions

Art. 2

Le présent chapitre s'applique aux travailleurs salariés et aux employeurs qui ressortent de la commission paritaire de l'industrie hôtelière ou de la commission paritaire du travail intérimaire si l'utilisateur ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière.

Art. 3

Pour l'application du présent chapitre et de ses arrêtés d'exécution, il y a lieu d'entendre par :

1^o flexi-job : l'occupation dans les liens d'un contrat-cadre, visé à l'article 6 ou un contrat visé à l'article 7.

2^o flexisalaire : le salaire net destiné à rémunérer une prestation fournie dans le cadre d'un flexi-job visé au 1^o;

3^o travailleur exerçant un flexi-job : un travailleur salarié occupé avec un contrat de travail flexi-job dans les liens d'un contrat-cadre visé à l'article 6 ou un contrat visé à l'article 7;

4^o contrat de travail flexi-job : le contrat de travail, soumis aux règles de la section 3, et qui est conclu entre un employeur et un travailleur salarié qui remplit les conditions fixées à l'article 4.

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST
SOCIALE ZEKERHEID**

[2015/205102]

**16 NOVEMBER 2015. — Wet houdende diverse bepalingen
inzake sociale zaken**

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

De Kamer van volksvertegenwoordigers heeft aangenomen en Wij bekrachtigen hetgeen volgt :

HOOFDSTUK 1. — Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2. — Nieuw beleid - Horeca

Afdeling 1. — Toepassingsgebied en definities

Art. 2

Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers en werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor het hotelbedrijf of onder het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf.

Art. 3

Voor de toepassing van dit hoofdstuk en zijn uitvoeringsbesluiten wordt verstaan onder:

1^o flexi-job: de tewerkstelling in het kader van een raamovereenkomst als bedoeld in artikel 6 of een overeenkomst als bedoeld in artikel 7;

2^o flexiloon: het nettoloon ter vergoeding van een prestatie geleverd in het kader van een flexi-job als bedoeld in de bepaling onder 1^o;

3^o flexi-jobwerknemer: een werknemer tewerkgesteld met een flexi-jobarbeidsovereenkomst in het kader van een raamovereenkomst als bedoeld in artikel 6 of een overeenkomst als bedoeld in artikel 7;

4^o flexi-jobarbeidsovereenkomst: de arbeidsovereenkomst, onderworpen aan de regels van afdeling 3, en die wordt gesloten tussen een werkgever en een werknemer die voldoet aan de voorwaarden bepaald bij artikel 4.

« **FLEXI – JOBS** »

1. DEFINITION

« L'occupation sous un contrat cadre dans lequel l'employeur et le travailleur salarié conviennent que l'employeur peut faire appel de manière irrégulière aux services du travailleur pour effectuer des tâches ou des prestations bien définies ».



« **FLEXI – JOBS** »



2. PERSONNES VISEES

Employeurs:

- *Qui dépendent de la CP de l'industrie hôtelière (CP 302) ;*
- *Qui dépendent de la CP de l'intérim, si le travailleur dépend lui de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière.*

« **FLEXI – JOBS** »

(PERSONNES VISEES, suite)

Travailleurs: Les travailleurs travaillant minimum 4/5^{ème} temps chez un ou plusieurs autre(s) employeur(s) (~30 heures par semaine) du secteur HORECA ou d'un autre secteur

→ La vérification de cette donnée serait faite par l'ONSS et se baserait sur la situation du travailleur au cours du troisième trimestre précédent le début du contrat flexi-job (T-3).

« **FLEXI – JOBS** »

(PERSONNES VISEES, suite)

Attention:

- *les contrats flexi-jobs, étudiants, d'apprentis ou de travailleur occasionnel ne rentreraient **pas** en ligne de compte **pour le calcul de l'occupation à 4/5^{ème} temps** chez un ou plusieurs autre(s) employeur(s);*

- *Le travailleur ne pourrait pas, durant l'exercice de son flexi-job, se retrouver*
 - *Dans un délai de préavis;*
 - *Dans une période couverte par une indemnité de rupture;*
 - *Être occupé sous un autre contrat pour une occupation d'au minimum 4/5^{ème} temps chez l'employeur où il exercerait le flexi-job.*



« **FLEXI – JOBS** »



3. MODALITES

1. « Contrat cadre » : *Signature préalable d'un contrat cadre contenant impérativement:*

- 1) *L'identité du travailleur et de l'employeur ;*
- 2) *La manière dont l'employeur doit proposer des prestations au travailleur ainsi que les délais dans lesquels il le fait ;*
- 3) *Une description sommaire de la fonction à exercer ;*

« **FLEXI – JOBS** »

(MODALITES, suite)

- 4) *Le flexi-salaire en tenant compte du salaire minimum prévu dans la loi (soit 8,82€ nets de l'heure) ainsi que le flexi-pécule de vacances dont le montant correspond à 7,67% du flexi-salaire ;*
- 5) *L'obligation d'exercer un 4/5^{ème} auprès d'un ou plusieurs autre(s) employeur(s).*

Particularité pour intérimaire: Pas de signature de contrat cadre lorsque l'employeur contractera avec un travailleur intérimaire → Insertion des données susmentionnées dans le contrat de travail d'intérimaire



« **FLEXI – JOBS** »



(MODALITES, suite)

2. **Contrat de travail spécifique**: Signature de contrats à durée déterminée ou indéterminée, de manière écrite ou orale.

3. **Déclaration DIMONA**: Déclaration DIMONA trimestrielle sauf si le contrat de travail a été conclu verbalement → déclaration journalière.

4. **Enregistrement des prestations dans le SCE**: Ce système devrait tenir à jour, pour chacun des travailleurs exerçant un flexi-job, le moment exact du début et de la fin de la prestation de travail.

➤ ***La pointeuse souhaitée par les syndicats... (VAT SIGNING CARD)***



« **FLEXI – JOBS** »



4. HORAIRES

PAS de respect des règles concernant la publication des horaires = **PAS** d'obligation de prévenir le travailleur un minimum de jours à l'avance.

PAS d'obligation de reprendre les horaires dans le règlement de travail.

« **FLEXI – JOBS** »



5. SALAIRES

1. **Libre négociation**: *Le travailleur et l'employeur pourraient négocier librement sans devoir respecter les barèmes salariaux.*

MAIS *instauration d'un flexi-salaire minimum (8,82€ net/h, montant à indexer)*

ET d'un flexi-pécule de vacances (7,67% du flexi-salaire)

→ *L'employeur serait donc tenu de payer un salaire minimum de **9,50€/h net**.*



« **FLEXI – JOBS** »

(SALAIRES , suite)

2. Exonération totale d'impôts et de cotisations de sécurité sociales ordinaires:

Tant sur les flexi-salaires que sur les flexi-pécules de vacances.

MAIS paiement par l'employeur d'une cotisation patronale spéciale de 25% sur le flexi-salaire → *considérée comme frais professionnel et donc **déductible***



« FLEXI – JOBS »



6. CONTROLES

1. En cas de prestations non enregistrées dans le SCE

- Travailleur préssumé avoir fourni, durant le trimestre concerné, des prestations de travail en exécution d'un travail à temps plein.
- Sanction pénale sociale de niveau 3.

2. En cas de non respect des conditions d'emploi sous contrat flexi-jobs → l'occupation sera considérée comme classique et s'accompagnera d'une augmentation des cotisations classiques de sécurité sociale (pourcentage à fixer par le Roi qui ne pourra être plus bas que 50% et plus haut que 200% du flexi-salaire..)

« FLEXI – JOBS »



7. AVANTAGES DU SYSTEME

1. Pour l'employeur :

- Paiement d'un flexi-salaire → Salaire horaire net non barémique dont le montant ne pourrait être inférieur à 8,82€
- Paiement d'un flexi-pécule de vacances → Pécule du pour le flexi-job presté et correspondant à 7,67% du flexi-salaire
- Exonération totale d'impôts et de cotisations sociales ordinaires sur les flexi-salaires et les flexi-pécules de vacances → Pas considéré comme étant de la rémunération

« FLEXI – JOBS »



7. AVANTAGES DU SYSTEME

1. Pour l'employeur (suite) :

- Paiement d'une cotisation patronale spéciale de 25% sur le flexi-salaire → la cotisation serait toutefois considérée comme **frais professionnel déductible**

2. Pour le travailleur :

- Exonération totale d'impôts sur les revenus sur le flexi-salaire et le flexi-pécule de vacances
- Exonération de paiement de cotisation ONSS sur la rémunération perçue dans le cadre du flexi-job

***HEURES
SUPPLEMENTAIRES NON
RECUPEREES***



HEURES SUPPLEMENTAIRES NON RECUPEREES

1. DEFINITION

« Celles prestées en raison d'un surcroit de travail ou d'une nécessité imprévue » :

→ *Donnent droit à un sursalaire*

→ *Donnent droit au paiement d'un salaire supplémentaire bénéficiant d'une exonération totale d'impôts*



HEURES SUPPLEMENTAIRES NON RECUPEREES

2. LIMITES

La CCT du 13/01/2014 conclue au sein de la CP 302 rendue obligatoire par AR du 13/12/ 2014 limitait jusqu'à présent cette possibilité à 143 heures annuelles.

*→ Le projet de loi porte cette limite à 300 heures annuelles pour les employeurs **non munis d'une caisse enregistreuse** ou à 360 heures annuelles pour les employeurs **munis d'une caisse enregistreuse.***



HEURES SUPPLEMENTAIRES NON RECUPEREES

3. MODALITES

Les 300 ou 360 heures supplémentaires annuelles non récupérées ne pourront être prises que par bloc de 143 heures étalées sur une période de 4 mois.

→ Pas de cumul de plus de 143 heures à la fois



HEURES SUPPLEMENTAIRES NON RECUPEREES



4. AVANTAGES DU SYSTEME

- *Les heures supplémentaires seront totalement exonérées d'impôts et de cotisations sociales*
- *Les heures supplémentaires ne feront pas l'objet d'un sursalaire → le salaire brut payé pour ces heures supplémentaires sera alors directement transformé en net*
- *Absence de paiement d'une cotisation patronale spéciale (// flexi-salaire)*

HEURES SUPPLEMENTAIRES



HEURES SUPPLEMENTAIRES

1. DEFINITION

« Celles prestées en raison d'un surcroît de travail ou d'une nécessité imprévue »

→ Donnent droit à un sursalaire et à un repos compensatoire

→ Donnent droit à une réduction d'impôt

→ Donnent droit à une dispense de versement du précompte professionnel



HEURES SUPPLEMENTAIRES

2. LIMITES

Ce système ne s'appliquait jusqu'à présent qu'aux 130 premières heures pour les employeurs non munis d'une caisse enregistreuse OU aux 180 premières heures pour les employeurs munis d'une caisse enregistreuse

*→ Le projet de loi porte cette limite aux **360 premières heures** supplémentaires sans distinction selon que l'employeur dispose ou non d'une caisse enregistreuse*



HEURES SUPPLEMENTAIRES



Attention:

*Les heures supplémentaires qui, dans le nouveau régime des **heures supplémentaires non récupérées**, sont déjà complètement exonérées d'impôt, ne seront **pas visées** par cette réduction d'impôt et de dispense de versement de cotisations sociales*

HEURES SUPPLEMENTAIRES



3. AVANTAGES DU SYSTEME

1. Pour l'employeur:

- *Dispense du versement du précompte professionnel à raison de 41,25% : pour les heures supplémentaires prestées avec un sursalaire de 50 ou 100%*

2. Pour le travailleur:

- *Réduction de l'impôt sur les personnes physiques*
- *Dispense du versement du précompte professionnel à raison de 57,75% : pour les heures supplémentaires prestées avec un sursalaire de 50 ou 100%*



ENTREE EN VIGUEUR

1. PRINCIPE

A partir du 1^{er} jour du mois qui suivrait la publication du nouveau régime au Moniteur Belge.

2. DEROGATIONS

- *l'exonération fiscale du flexi-salaire, du flexi-pécule de vacances et des heures supplémentaires entrerait en vigueur à partir de **l'exercice d'imposition 2016** ;*



ENTREE EN VIGUEUR

- *l'élargissement de la réduction d'impôt pour les heures supplémentaires entrerait en vigueur à partir de l'exercice d'imposition 2016 ;*
- *la déductibilité au titre de frais professionnels de la cotisation patronale spéciale de 25% sur le flexi-salaire s'appliquerait aux rémunérations payées ou attribuées à partir du 1^{er} octobre 2015 ;*
- *l'extension de la dispense partielle de versement du précompte professionnel pour les heures supplémentaires s'appliquerait aussi aux rémunérations payées ou attribuées à partir du 1^{er} octobre 2015*



CP 302

CCT ?

Conflit sociaux?



Bruxelles, 07 mai 2015

Aux membres de la Commission Paritaire Horeca

Concerne : Préavis d'action à durée indéterminée

Madame, Monsieur,

Les syndicats prennent acte de la réponse positive des 4 fédérations patronales à la proposition de Loi programme.

Cette proposition de Loi programme a de telles répercussions sur le dialogue social dans le secteur, que nous ne pouvons plus garantir la paix sociale.

Veuillez recevoir nos meilleures salutations,

A. Detemmerman

F. Dirix

M. Dedeyne

Recours devant la Cour constitutionnelle et C.E.

to be
CONTINUED
—

