

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 2001-2002

15 JULI 2002

Wetsvoorstel betreffende de occasionele tewerkstelling in de horecasector

(Ingediend door de heer Jan Remans)

TOELICHTING

Dit wetsvoorstel heeft tot doel een regeling in te voeren voor de occasionele tewerkstelling in de horecasector, die terzelfdertijd aan verschillende noden tegemoetkomt:

- ze biedt werkgevers uit de sector de mogelijkheid in uitzonderlijke omstandigheden snel bijkomend personeel in te zetten;
- ze garandeert de beschikbaarheid van de nodige werknemers door een aantal knelpunten weg te nemen die mogelijke kandidaten afschrikken;
- ze voert voor deze occasionele tewerkstelling een systeem van socialezekerheidsbijdragen in waarmee prijsverhogingen voor de klanten kunnen worden vermeden;
- ze biedt werkgevers onmiddellijk rechtszekerheid over haar toepasbaarheid;
- ze verschaft de overheid meer mogelijkheden om zwartwerk te controleren en te bestraffen.

De regeling is perfect verenigbaar met de invoering van een systeem waarbij de uitzendbureaus als coördinator optreden voor de occasionele tewerkstelling in de horecasector. Ze is echter ruimer en kan ook worden toegepast door werkgevers die er de voorkeur aan geven hun occasionele werknemers rechtstreeks

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2001-2002

15 JUILLET 2002

Proposition de loi relative au travail occasionnel dans le secteur horeca

(Déposée par M. Jan Remans)

DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition de loi tend à instaurer un régime de travail occasionnel dans le secteur horeca, qui répond simultanément à plusieurs nécessités:

- il permet aux employeurs du secteur de mobiliser rapidement du personnel supplémentaire dans des circonstances exceptionnelles;
- il garantit la disponibilité des travailleurs nécessaires en éliminant plusieurs obstacles qui dissuadent d'éventuels candidats;
- il instaure, pour ce travail occasionnel, un système de cotisations de sécurité sociale permettant de prévenir les augmentations de prix pour les clients;
- il offre aux employeurs une sécurité juridique immédiate quant à son applicabilité;
- il offre aux pouvoirs publics davantage de possibilités de contrôle et de répression du travail au noir.

Le régime serait tout à fait compatible avec l'introduction d'un système dans lequel les entreprises de travail intérimaire serviraient de coordinateur pour ce qui est du travail occasionnel dans le secteur horeca. Cependant, il est de portée plus large et peut donc aussi être appliqué par des employeurs qui

te contacteren, zonder de hulp van de uitzendsector in te roepen.

Artikel 2 bepaalt welke werkgevers een beroep op het systeem kunnen doen en hoe vaak ze dat per kalenderjaar kunnen doen.

Alle werkgevers die normaal werkzaam zijn in de horecasector kunnen gebruik van maken van de regeling. Daarnaast kunnen ook werkgevers die normaal niet in die sector actief zijn, maar occasioneel toch gelijkaardige activiteiten ontplooiën (verenigingen, scholen, ...) — meestal in het raam van benefietacties — een beroep op de regeling doen voor werknemers die zij tegen bezoldiging (onder eender welke vorm: regulier loon, fooien, ...) in het raam van die activiteiten tewerkstellen. Vrijwilligers die hun diensten gratis ter beschikking stellen, vallen buiten het toepassingsgebied van de wet.

Een werkgever kan hoogstens 52 dagen per jaar een beroep op het systeem doen, dat is ten hoogste gemiddeld één dag per week.

Artikel 3 bepaalt welke werknemers in dit systeem kunnen worden tewerkgesteld, alsook het maximale aantal dagen per kalenderjaar. In principe komt iedere natuurlijke persoon in aanmerking, tenzij hij op het ogenblik van de tewerkstelling een uitkering ten laste van de sociale zekerheid geniet, die geen rust- of overlevingspensioen is. In dat laatste geval gelden de normale regels voor de toegelaten activiteit tijdens het pensioen.

In de praktijk geldt de beperking dus vooral voor uitkeringen in het raam van de ziekteverzekering en de werkloosheidsregeling. Een werkloze uitkeringsgerechtigde heeft echter in de meeste gevallen de mogelijkheid de dag van de tewerkstelling te schrappen op zijn werkloosheidskaart, waardoor hij voor die dag automatisch het recht op werkloosheidsvergoeding verliest, maar daarentegen wel onder de voorgestelde regeling kan werken.

Ook voor werknemers wordt de tewerkstelling in het raam van dit systeem beperkt tot 52 dagen per kalenderjaar of een gemiddelde van één dag per week.

Artikel 4 verplicht de werkgevers een voorafgaande Dimona-aangifte te doen van elke tewerkstelling in het raam van deze wet. De RSZ moet de identificatie van deze vorm van tewerkstelling mogelijk maken door de invoering van een speciale code in het Dimonasysteem.

Die identificatie is niet alleen nodig om een automatische controle mogelijk te maken op het maximale aantal dagen, zowel van de werkgever als van de werknemer, maar ook om werkgever en werknemer de mogelijkheid te bieden gebruik te maken van een

préférent contacteren persoonlijk hun werknemers occasioneels, sans passer par le secteur du travail intérimaire.

L'article 2 détermine quels employeurs peuvent recourir au système et combien de fois ils peuvent le faire par année civile.

Tous les employeurs qui sont habituellement actifs dans le secteur horeca peuvent recourir au régime. Par ailleurs, les employeurs qui ne sont pas habituellement actifs dans le secteur, mais qui développent malgré tout occasionnellement des activités du type en question (associations, écoles, ...) — le plus souvent dans le cadre d'actions caritatives — peuvent avoir recours au régime en ce qui concerne les travailleurs qu'ils occupent contre rémunération (quelle que soit la forme que revêt celle-ci: salaire régulier, pourboires, ...) dans le cadre de ces activités. Les bénévoles qui offrent gratuitement leurs services ne relèvent pas du champ d'application de la loi.

Un employeur peut tout au plus recourir au système pour une durée de 52 jours par an, ce qui représente une moyenne maximum d'un jour par semaine.

L'article 3 détermine quels travailleurs peuvent être mis au travail en application de ce système, et fixe le nombre maximum de jours de travail par année civile. En principe, toute personne physique entre en ligne de compte, à moins qu'elle ne bénéficie, au moment de son occupation, d'une allocation à charge de la sécurité sociale, qui n'est ni une pension de retraite ni une pension de survie. Dans ce cas, il y a lieu d'appliquer les règles habituelles qui régissent l'activité autorisée au cours de la retraite.

En pratique, la limitation vaut donc surtout pour les allocations qui sont servies dans le cadre du régime de l'assurance maladie et de celui du chômage. Le chômeur indemnisé a néanmoins, le plus souvent, la faculté de supprimer le jour d'occupation de sa carte de chômage individuelle, ce qui lui fait, certes, perdre automatiquement le droit à une allocation de chômage pour ce jour, mais lui permet, en revanche, de travailler sous le régime proposé.

Pour les travailleurs aussi, le travail sous ce système ne peut dépasser 52 jours par année civile, soit en moyenne un jour par semaine.

L'article 4 oblige les employeurs à faire une déclaration Dimona préalable pour chaque travailleur engagé dans le cadre du système proposé. L'ONSS doit rendre possible l'identification de cette forme d'emploi en prévoyant un code spécial dans le système Dimona.

Cette identification est non seulement nécessaire si l'on veut pouvoir assurer un contrôle automatique du nombre maximum de jours, tant de l'employeur que du travailleur, mais aussi pour permettre à l'employeur et au travailleur de recourir à un régime

gunstig regime voor de socialezekerheidsbijdragen en de belastingen.

De automatische Dimonacontrole van het aantal dagen heeft in de eerste plaats tot doel de werkgever rechtszekerheid te bieden over de toepasbaarheid van de regeling door hem te beschermen tegen vergissingen betreffende zijn eigen toestand en onwetendheid betreffende de toestand van de kandidaat-werknemer. Om deze controle mogelijk te maken, worden in het Dimonasysteem jaarlijks twee databanken gecreëerd, een voor werkgevers en een voor werknemers. Daarin wordt zowel voor werkgevers als voor werknemers het aantal dagen bijgehouden waarop het systeem wordt gebruikt. Bij overschrijding van het maximum per werkgever of per werknemer wordt de Dimona-aangifte automatisch geweigerd en wordt de reden daarvan onmiddellijk aan de werkgever medegedeeld. Zo worden regularisaties achteraf, met pijnlijke financiële gevolgen, vermeden en wordt rechtszekerheid geschapen.

Wanneer het maximum is overschreden heeft de werkgever steeds de mogelijkheid de werknemer aan te geven als een «gewone» werknemer, zonder de specifieke code. Op dat ogenblik gelden dan wel de fiscale en de socialezekerheidsregelingen van een normale tewerkstelling, zonder gunsttarief.

Wanneer een werknemer op een zelfde kalenderdag bij twee verschillende werkgevers werkt (bijvoorbeeld bij de ene in de voormiddag, bij de andere's avonds), dan geldt dat als twee dagen tewerkstelling in het systeem.

De verplichte Dimona-aangifte maakt het de overheid daarenboven mogelijk een veel efficiëntere controle op zwartwerk te organiseren dan tot nu toe mogelijk is. Voor de werkgever is het zeker geen moeilijk na te komen verplichting, een Dimona-aangifte kan immers van eender waar worden verricht: een GSM volstaat voor een ogenblikkelijke aangifte via de vocale server van de RSZ.

Artikel 5 handelt over de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen. Voor tewerkstellingen in het raam van deze maatregel geldt een gunsttarief. Daarom is het nodig dat die tewerkstellingen op de kwartaalaangifte kunnen worden onderscheiden van alle andere soorten tewerkstelling. Dat geschiedt door middel van een specifieke code.

De prestaties in het raam van de tewerkstelling worden aangegeven met een reëel aantal uren (de tijd die de werknemer werkelijk heeft gewerkt) en een fictief aantal dagen. Er wordt een fictieve dagprestatie gerekend per ononderbroken tewerkstelling, behalve wanneer de totale duur van de tewerkstelling acht uur overschrijdt (dan worden twee dagen in rekening gebracht). Het heeft daarbij geen belang of de onon-

préférentiel en matière de cotisations de sécurité sociale et d'impôts.

Le contrôle automatique Dimona du nombre de jours vise avant tout à garantir la sécurité juridique à l'employeur à propos de l'applicabilité du régime en lui évitant d'avoir une vision erronée de sa situation personnelle et de tout ignorer de celle du candidat-travailleur. Afin de rendre ce contrôle possible, on crée chaque année, dans le système Dimona, une banque de données pour les employeurs et une autre pour les travailleurs. Dans ces banques de données sont comptabilisés les jours auxquels les employeurs et les travailleurs ont fait appel au système. En cas de dépassement du nombre maximum de jours accordé par employeur ou par travailleur, la déclaration Dimona est automatiquement refusée et la raison du refus est communiquée sans délai à l'employeur. On évite ainsi d'avoir à procéder à des régularisations *a posteriori*, qui sont pénibles financièrement, et l'on garantit la sécurité juridique.

Lorsque le maximum est dépassé, l'employeur peut toujours déclarer le travailleur en tant que travailleur «ordinaire», sans passer par le code spécifique. Dans ce cas, il y a évidemment lieu d'appliquer le régime fiscal et le régime de sécurité sociale valables pour une mise au travail ordinaire, c'est-à-dire sans taux préférentiel.

Lorsqu'un travailleur travaille pour deux employeurs différents au cours d'un même jour civil (par exemple chez l'un en matinée et chez l'autre en soirée), le système considère qu'il y a deux jours d'occupation.

La déclaration Dimona obligatoire doit en outre permettre aux pouvoirs publics d'organiser un contrôle du travail au noir beaucoup plus efficace qu'actuellement. Il n'y a en tout cas aucune obligation insurmontable pour l'employeur, dans la mesure où cette déclaration peut être faite à partir de n'importe quel endroit: il suffit d'un téléphone portable pour faire une déclaration instantanée en appelant le serveur vocal de l'ONSS.

L'article 5 porte sur les cotisations de sécurité sociale dues. Les occupations convenues dans le cadre de cette mesure se voient appliquer un taux préférentiel. Voilà pourquoi il faut que l'on puisse distinguer cette forme d'occupation de toutes les autres sur la déclaration trimestrielle. Un code spécifique permet de le faire.

Les prestations effectuées dans le cadre de l'occupation sont déclarées sous la forme d'un nombre d'heures réel (le temps que le travailleur a réellement travaillé) et d'un nombre de jours fictif. On calcule une prestation journalière fictive par période ininterrompue de travail, sauf lorsque la durée totale du travail excède huit heures (dans ce cas, deux jours sont comptabilisés). À cet égard, peu importe que le

derbroken tewerkstelling in een enkele kalenderdag werd gepresteerd, dan wel gespreid is over twee opeenvolgende dagen.

Het gunsttarief bestaat erin dat voor elke fictieve prestatiedag ook een fictief dagloon wordt aangegeven van 13 euro, waarop werkgevers- en werknemersbijdragen worden berekend op basis van de normale bijdragevoeten die in de horecasector gelden. Omdat het fictieve dagloon zo laag is — het bedraagt ongeveer een vierde van het wettelijke minimumloon — vallen ook de verschuldigde bijdragen zo laag uit dat ze de prijs van het aan de verbruiker geleverde product niet beïnvloeden. Asociale (voor de verbruikers) en economische ongewenste (voor de werkgevers uit de horeca) prijsstijgingen worden aldus vermeden. Het forfaitaire loon van 13 euro per fictieve arbeidsdag kan door de Koning jaarlijks worden aangepast aan de globale evolutie van de lonen. Omdat de verschuldigde bijdragen reeds zo laag zijn (berekend op een vierde van het minimumloon) worden geen andere bijdrageverminderingen of -franchises toegestaan.

De prestaties kunnen voor de werknemer eventueel sociale rechten doen ontstaan. Die rechten worden vastgesteld op basis van het aangegeven loon en van de aangegeven prestaties. Voor de prestaties wordt daarbij rekening gehouden met de reële prestaties die in uren worden aangegeven en niet met de fictieve dagen.

Artikel 6 behandelt het fiscale gunstregime dat de werknemers in het raam van deze regeling kunnen genieten. Het principe daarbij is dat de werknemers belast worden op basis van hetzelfde fictieve dagloon dat ook bij de RSZ werd aangegeven, volledig onafhankelijk van de werkelijke verloning. Omdat het fictieve loon zo laag is, is ook de fiscale impact zeer klein, wat een hinderpaal wegneemt die kandidaat-werknemers momenteel van effectieve prestaties weerhoudt of ze vragende partij maakt voor zwartwerk. Vele kandidaten voor dit occasionele werk hebben immers reeds elders een voltijdse tewerkstelling, waardoor het loon dat zij bijverdienen in een hoge belastingsschaal wordt belast. Door dat loon te reduceren wordt de fiscale druk erop zo ver omlaag gebracht dat het niet meer interessant is in het zwart te werken en dat de werknemer toch voldoende overhoudt om hem te overhalen het werkaanbod aan te nemen.

Artikel 7 heeft betrekking op de controle, zowel van de werkgever als van de werknemer.

De werkgever wordt gecontroleerd door de inspectiediensten die ter plaatse moeten vaststellen of de voorafgaandelijke Dimona-aangifte wel degelijk is gebeurd voor alle tewerkgestelde werknemers. Overtredingen worden gemeld aan het bevoegde arbeidsauditoraat (wegens het vermoeden van zwartwerk) en

travail ininterrompu ait été presté en un seul jour civil ou ait été réparti sur deux jours successifs.

Le taux est préférentiel en ce sens que, pour chaque jour fictif presté, on déclare aussi un salaire journalier fictif de 13 euros, sur lequel on se basera pour calculer des cotisations patronales et personnelles, en lui appliquant les taux de cotisation normaux en vigueur dans le secteur horeca. Le montant du salaire journalier fictif est si faible — environ le quart du salaire minimum légal — que le montant des cotisations dues est lui aussi tellement bas qu'il n'a aucune incidence sur le prix du produit fourni au consommateur. On évite ainsi des augmentations de prix asociales (pour les consommateurs) et économiquement indésirables (pour les employeurs du secteur horeca). Le salaire forfaitaire de 13 euros par jour fictif de travail peut être adapté chaque année par le Roi en fonction de l'évolution globale des salaires. Comme les cotisations dues sont déjà si peu élevées (calculées sur un quart du montant du salaire minimum), plus aucune autre réduction ou franchise de cotisations n'est accordée.

Les prestations peuvent éventuellement faire naître des droits sociaux pour le travailleur. Ces droits sont fixés sur la base du salaire et des prestations déclarées. Pour ce qui est des prestations, on tient compte en l'espèce des prestations réelles, qui sont indiquées en heures, et non pas des jours fictifs.

L'article 6 concerne le régime fiscal préférentiel dont peuvent bénéficier les travailleurs dans le cadre de ce système. Le principe retenu en l'espèce veut que les travailleurs soient taxés sur la base du même salaire journalier fictif que celui qui a été déclaré à l'ONSS et qui n'a rien à voir avec le salaire réel. En prévoyant un salaire fictif si bas, on réduit considérablement l'impact fiscal et on élimine ainsi un obstacle qui dissuade actuellement des candidats-travailleurs d'effectuer des prestations effectives ou qui les incite à travailler au noir. En effet, comme beaucoup de candidats au travail occasionnel ont déjà un emploi à temps plein ailleurs, leur salaire d'appoint est soumis à un barème fiscal élevé. En limitant le montant de ce salaire, on réduit à ce point la pression fiscale sur celui-ci qu'il n'y a plus le moindre intérêt à travailler au noir et que le bénéfice que pourrait tirer le travailleur du travail qui lui est offert reste suffisant pour qu'il finisse par l'accepter.

L'article 7 concerne le contrôle, tant de l'employeur que du travailleur.

L'employeur est contrôlé par les services de l'inspection qui sont chargés de constater sur place si la déclaration Dimona préalable a bien été faite pour tous les travailleurs occupés. Les infractions sont rapportées à l'auditorat du travail compétent (au motif de présomption de travail au noir) et à l'ONSS.

aan de RSZ. De RSZ berekent de bijdragen op basis van een dagloon dat vijf maal het forfait van 13 euro bedraagt, of 65 euro per dag. Daarenboven betaalt de werkgever een administratieve boete die gelijk is aan drie maal de op deze basis berekende werkgevers- en werknemersbijdragen. Die stenge aanpak wordt gerechtvaardigd door de overweging dat het hier voorgestelde systeem voor de werkgever financieel zeer gunstig is en zo de redenen om zijn toevlucht te nemen tot zwartwerk, uitschakelt. Wie desondanks toch fraudeert, verdient het streng aangepakt te worden.

De controle van de werknemers heeft *a posteriori* plaats door de socialezekerheidsinstellingen die belast zijn met de uitbetaling van uitkeringen die onverenigbaar zijn met een tewerkstelling in het raam van deze maatregel. Vastgestelde onregelmatigheden worden bestraft op basis van de normale wetgeving en reglementering van de betrokken instelling. Daarenboven wordt de betrokken werknemer ook uitgesloten van het fiscale gunstregime: voor elke dag onwettige prestatie wordt hem door de fiscus een loon toegerekend dat gelijk is aan vijf maal het dagforfait van 13 euro, wat overeenstemt met 65 euro per dag.

Jan REMANS.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

§ 1. De bij deze wet bepaalde regeling voor occasionele tewerkstelling kan worden toegepast door een werkgever die normaal werkzaam is in de sector van de horeca.

De regeling kan eveneens worden toegepast door een werkgever die normaal niet in de horecasector werkzaam is, maar occasioneel activiteiten organiseert die werkzaamheden inhouden die normaal in die sector worden uitgevoerd. In dat geval kan de regeling slecht worden toegepast op die werkzaamheden en enkel voor zover de werkgever de daarbij tewerkgestelde werknemers onder een of andere vorm vergoedt.

§ 2. De in § 1 bedoelde werkgever kan gedurende hoogstens 52 dagen per jaar beroep doen op de bij deze wet bepaalde regeling.

L'ONSS calcule les cotisations sur la base d'un salaire journalier égal au quintuple du forfait de 13 euros, soit 65 euros par jour. En outre, l'employeur paie une amende administrative égale au triple des cotisations patronales et personnelles calculées sur cette base. Cette sévérité est justifiée par le fait que le système proposé est financièrement très favorable à l'employeur et dissuade par conséquent le recours à des travailleurs au noir. Celui qui fraude malgré tout mérite donc d'être traité avec sévérité.

Le contrôle des travailleurs se fait *a posteriori* par les organismes de sécurité sociale qui sont chargés du paiement d'allocations incompatibles avec une occupation dans le cadre de l'application de la mesure proposée. Les irrégularités constatées sont punies en application de la législation et de la réglementation normale qui régissent l'organisme concerné. De plus, le travailleur concerné est aussi exclu du bénéfice du régime fiscal de faveur: pour chaque jour presté illégalement, le fisc lui imputera un salaire égal au quintuple du forfait journalier de 13 euros, ce qui correspond à un montant de 65 euros par jour.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

§ 1^{er}. Le régime prévu par la présente loi pour le travail occasionnel peut être appliqué par un employeur qui est habituellement actif dans le secteur de l'horeca.

Le régime peut aussi être appliqué par un employeur qui n'est pas habituellement actif dans le secteur de l'horeca, mais qui organise occasionnellement des activités qui sont, en règle générale, propres à ce secteur. Dans ce cas, le régime ne peut être appliqué qu'à ces activités et uniquement dans la mesure où l'employeur rémunère d'une quelconque manière les travailleurs occupés dans le cadre de celles-ci.

§ 2. L'employeur visé au § 1^{er} ne peut recourir au régime prévu par la présente loi que 52 jours par an au maximum.

Art. 3

Personen die op het tijdstip van de tewerkstelling ten laste van de sociale zekerheid een ander vervangingsinkomen genieten dan een pensioen, kunnen niet tewerkgesteld worden in het raam van de bij deze wet bepaalde regeling.

Niemand kan gedurende meer dan 52 dagen per jaar in het raam van de bij deze wet bepaalde regeling worden tewerkgesteld.

Art. 4

§ 1. Voorafgaand aan elke tewerkstelling in het kader van de bij deze wet bepaalde regeling, geeft de werkgever die tewerkstelling aan bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid in het raam van de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (Dimona). Hij maakt daarbij gebruik van de code waarmee de Rijksdienst voor sociale zekerheid de tewerkstelling in het raam van de bij deze wet bepaalde regeling identificeert.

§ 2. De Rijksdienst voor sociale zekerheid legt jaarlijks een databank aan waarin de werkgevers worden opgenomen die in de loop van dat jaar een tewerkstelling in het raam van de bij deze wet bepaalde regeling aangeven. In de databank worden, voor elke werkgever, de dagen bijgehouden waarop hij gebruik maakt van de bij deze wet bepaalde regeling.

Bij elke aangifte van een tewerkstelling in het raam van de bij deze wet bepaalde regeling, wordt automatisch nagegaan of de werkgever het in artikel 2, § 2, bepaalde maximum overschrijdt. Bij overschrijding wordt de aangifte geweigerd. De werkgever wordt onverwijld op de hoogte gebracht.

§ 3. De Rijksdienst voor sociale zekerheid legt jaarlijks een databank aan waarin de werknemers worden opgenomen die in de loop van dat jaar worden tewerkgesteld in het raam van de bij deze wet bepaalde regeling. In de databank worden, voor elke werknemer, de dagen bijgehouden waarop hij in dat raam wordt tewerkgesteld.

Wanneer op een zelfde kalenderdag meerdere werkgevers een tewerkstelling van dezelfde werknemer in het raam van de bij deze wet bepaalde regeling aangegeven, wordt elke aangifte als een dag geteld.

Bij elke aangifte van een tewerkstelling van de werknemer in het raam van de bij deze wet bepaalde regeling, wordt automatisch nagegaan of de werknemer het in artikel 3, tweede lid, bepaalde maximum overschrijdt. Bij overschrijding wordt de aangifte geweigerd. De werkgever die de aangifte doet, wordt onverwijld op de hoogte gebracht.

Art. 3

Les personnes qui, pendant le temps où elles exercent l'occupation, bénéficient, à charge de la sécurité sociale, d'un revenu de remplacement autre qu'une pension ne peuvent pas être occupées dans le cadre du régime prévu par la présente loi.

Nul ne peut être occupé plus de 52 jours par an dans le cadre du régime prévu par la présente loi.

Art. 4

§ 1^{er}. Préalablement à toute occupation dans le cadre du régime prévu par la présente loi, l'employeur déclare l'emploi auprès de l'Office national de sécurité sociale dans le cadre de la déclaration immédiate de l'emploi (Dimona). Il utilise, à cet effet, le code au moyen duquel l'Office national de sécurité sociale identifie le travail effectué dans le cadre du régime prévu par la présente loi.

§ 2. L'Office national de sécurité sociale constitue, chaque année, une banque de données des employeurs qui déclarent, au cours de l'année en question, un emploi dans le cadre du régime prévu par la présente loi. Dans cette banque sont comptabilisés, pour chaque employeur, les jours où il a recours au régime prévu par la présente loi.

À l'occasion de chaque déclaration d'emploi dans le cadre du régime prévu par la présente loi, l'employeur est soumis à un contrôle automatique aux fins de vérifier s'il dépasse ou non le nombre maximum de jours fixé à l'article 2, § 2. En cas de dépassement, la déclaration est refusée. L'employeur en est informé sans délai.

§ 3. L'Office national de sécurité sociale constitue, chaque année, une banque de données dans laquelle sont enregistrés les travailleurs qui sont occupés, au cours de l'année en question, dans le cadre du régime prévu par la présente loi. Dans cette banque de données sont comptabilisés, pour chaque travailleur, les jours au cours desquels il travaille dans le cadre du régime en question.

Lorsqu'au cours d'un même jour civil, plusieurs employeurs déclarent avoir occupé le même travailleur dans le cadre du régime prévu par la présente loi, chaque déclaration est comptabilisée comme étant un jour de travail.

À l'occasion de chaque déclaration d'occupation dans le cadre du régime prévu par la présente loi, le travailleur est soumis à un contrôle automatique aux fins de vérifier s'il dépasse ou non le nombre maximum de jours fixé à l'article 3, alinéa 2. En cas de dépassement, la déclaration est refusée. L'employeur qui a fait la déclaration en est informé sans délai.

Art. 5

§ 1. De tewerkstellingen in het raam van de bij deze wet bepaalde regeling worden op het einde van elk kwartaal met een specifieke code aangegeven op de overeenstemmende kwartaalaangifte aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid.

§ 2. De prestaties die met die tewerkstellingen overeenstemmen, worden aangegeven onder de vorm van een fictief aantal gepresteerde dagen. Per ononderbroken tewerkstelling die de duur van acht uur niet overschrijdt, wordt één fictieve arbeidsdag aangegeven, ook als de tewerkstelling over twee opeenvolgende kalenderdagen gespreid is.

Daarnaast wordt ook de reële duur van de tewerkstelling, uitgedrukt in uren, aangegeven.

§ 3. Voor elke fictieve dag tewerkstelling als bedoeld in § 2, wordt een fictief dagloon van 13 euro aangegeven, onafhankelijk van de werkelijke verloning. Op dat fictieve dagloon worden de socialezekerheidsbijdragen berekend, op basis van de normale bijdragevoeten die voor de horecasector gelden.

De Koning kan, bij een besluit dat wordt vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het in het eerste lid bepaalde bedrag jaarlijks aanpassen aan de algemene evolutie van de lonen.

§ 4. Voor de tewerkstellingen in het raam van de bij deze wet bepaalde regeling kan de werkgever geen enkele vermindering of franchise van de werknemers- en de werkgeversbijdragen genieten.

§ 5. De sociale rechten die voor de werknemer kunnen voortvloeien uit tewerkstellingen in het raam van de bij deze wet bepaalde regeling, worden bepaald op basis van de in uren aangegeven reële prestaties en van het globale aangegeven loon.

Art. 6

Voor elk van de werknemers die hij in het raam van de bij deze wet bepaalde regeling tewerkstelt, bezorgt de werkgever jaarlijks aan de fiscus en aan de betrokken werknemer een speciale loonfiche waarop het totaal aantal fictieve arbeidsdagen wordt vermeld dat dat jaar bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid werd aangegeven. Per dag die op de speciale loonfiche wordt vermeld, brengt de fiscus het in artikel 5, § 3, bepaalde fictieve dagloon in rekening als onderdeel van de inkomsten van de betrokken werknemer.

Art. 7

§ 1. De sociale inspectiediensten worden met de controle op de naleving van deze wet belast.

Art. 5

§ 1^{er}. Les occupations dans le cadre du régime prévu par la présente loi sont déclarées à la fin de chaque trimestre, au moyen d'un code spécifique, sur la déclaration trimestrielle correspondante qui est faite à l'Office national de sécurité sociale.

§ 2. Les prestations qui correspondent à ces occupations sont déclarées sous la forme d'un nombre fictif de jours prestés. Pour chaque emploi ininterrompu ne dépassant pas la durée de huit heures, un seul jour de travail fictif est déclaré, même si le travail s'étend sur deux jours civils successifs.

La durée réelle de l'emploi, exprimée en heures, est également déclarée.

§ 3. Pour chaque jour fictif d'occupation tel que visé au § 2, un salaire journalier fictif de 13 euros est déclaré, quelle que soit la rémunération réelle. Les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base de ce salaire journalier fictif, auquel sont appliqués les taux de cotisation normaux valables pour le secteur de l'horeca.

Le Roi peut, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, adapter chaque année le montant fixé à l'alinéa 1^{er}, en fonction de l'évolution générale des salaires.

§ 4. Pour les occupations dans le cadre du régime prévu par la présente loi, l'employeur ne peut bénéficier d'aucune réduction ni franchise de cotisations personnelles et patronales.

§ 5. Les droits sociaux qui peuvent découler, pour le travailleur, des occupations dans le cadre du régime prévu par la présente loi, sont établis sur la base des prestations réelles déclarées en heures et de la rémunération globale déclarée.

Art. 6

Pour chacun des travailleurs qu'il occupe dans le cadre du régime prévu par la présente loi, l'employeur fournit chaque année au fisc et au travailleur concerné une fiche de salaire spéciale mentionnant le nombre total de jours de travail fictifs qui ont été déclarés, pour l'année en question, à l'Office national de sécurité sociale. Par jour mentionné sur la fiche de salaire spéciale, le fisc retient le salaire journalier fictif visé à l'article 5, § 3, qu'il comptabilise comme un élément des revenus du travailleur concerné.

Art. 7

§ 1^{er}. Les services d'inspection sociale sont chargés de contrôler le respect de la présente loi.

§ 2. Indien een inspectiedienst een occasionele tewerkstelling in de horeca vaststelt die niet overeenkomstig artikel 4, § 1, werd aangegeven, meldt hij dit binnen een maand na de ontdekking aan het bevoegde arbeidsauditoraat en aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid.

Elke dag tewerkstelling die niet overeenkomstig artikel 4, § 1, werd aangegeven wordt ambtshalve onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen die worden berekend op basis van vijf maal het in artikel 5, § 3, bepaalde fictieve dagloon.

Daarenboven is de werkgever aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid een administratieve boete verschuldigd die gelijk is aan drie maal het bedrag van de voor de betrokken tewerkstelling verschuldigde werknemers- en werkgeversbijdragen. Bij recidive binnen hetzelfde kalenderjaar bedraagt de administratieve boete tien maal het bedrag van de voor de betrokken tewerkstelling verschuldigde werknemers- en werkgeversbijdragen. De opbrengst van de administratieve boetes is bestemd voor het Globaal Beheer van de sociale zekerheid.

§ 3. De socialezekerheidsinstellingen die belast zijn met de uitkering van vervangingsinkomens, controleren, op basis van de databanken van de Rijksdienst voor sociale zekerheid of de personen aan wie zij een vervangingsinkomen uitkeren, tewerkgesteld geweest zijn in het raam van de bij deze wet bepaalde regeling, op een ogenblik dat zij uitkeringsgerechtigd waren.

Indien een socialezekerheidsinstelling een tewerkstelling vaststelt die strijdig is met artikel 3, neemt zij ten aanzien van de uitkeringsgerechtigde de in haar regelgeving bepaalde sancties.

Daarenboven meldt zij aan de fiscus het aantal dagen dat met overtreding van artikel 3 werd aangegeven als occasionele tewerkstelling in de horecasector. Voor deze dagen rekent de fiscus de betrokken werknemer ambtshalve inkomsten aan die gelijk zijn aan vijf maal het in artikel 5, § 3, bepaalde fictieve dagloon.

Art. 8

Deze wet treedt in werking op 1 januari 2003.

16 mei 2002.

Jan REMANS.

§ 2. Si un service d'inspection constate qu'une occupation occasionnelle dans le secteur de l'horeca n'a pas été déclarée conformément à l'article 4, § 1^{er}, il en informe, dans le mois de la constatation, l'auditorat du travail compétent et l'Office national de sécurité sociale.

Chaque jour d'occupation qui n'a pas été déclaré conformément à l'article 4, § 1^{er}, donne lieu d'office au paiement de cotisations de sécurité sociale qui sont calculées sur la base du quintuple du salaire journalier fictif visé à l'article 5, § 3.

Par ailleurs, l'employeur est redevable à l'Office national de sécurité sociale d'une amende administrative égale au triple du montant des cotisations patronales et personnelles dues pour l'emploi en question. En cas de récidive au cours de la même année civile, l'amende administrative est portée au décuple du montant des cotisations patronales et personnelles dues pour l'emploi en question. Le produit des amendes administratives est affecté à la Gestion globale de la sécurité sociale.

§ 3. Les organismes de sécurité sociale qui sont chargés d'allouer des revenus de remplacement, contrôlent, sur la base des banques de données le l'Office national de sécurité sociale, si les personnes auxquelles elles allouent un revenu de remplacement ont été occupées dans le cadre du régime prévu par la présente loi dans le temps où elles bénéficiaient du revenu de remplacement.

Si un organisme de sécurité sociale constate qu'une occupation est contraire à l'article 3, il prend, à l'égard de l'ayant droit, les sanctions prévues par sa réglementation.

Par ailleurs, il communique au fisc le nombre de jours qui ont été déclarés, en violation de l'article 3, comme étant des jours d'occupation occasionnelle dans le secteur de l'horeca. Pour ces jours, le fisc impute d'office au travailleur concerné des revenus égaux au quintuple du salaire journalier fictif prévu à l'article 5, § 3.

Art. 8

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2003.

Le 16 mai 2002.