

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2013-2014

11 AVRIL 2014

Proposition de loi complétant la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés et le Code des impôts sur les revenus 1992, en ce qui concerne les heures supplémentaires prestées par le personnel fixe occupé à temps plein dans l'horeca

(Déposée par M. Dirk Claes et
Mme Sabine de Bethune)

DÉVELOPPEMENTS

En 2012, le chiffre d'affaires annuel du secteur horeca (en Belgique) dépassait les 12 milliards d'euros, soit près de 4 % du produit intérieur brut de la Belgique.

Ce chiffre d'affaires global est le reflet de l'activité de plus de 57 500 entreprises (7,06 % de l'ensemble des entreprises belges) occupant pas moins de 120 000 travailleurs salariés (3,5 % de l'ensemble des salariés) et 40 000 indépendants (4,1 % du nombre total de travailleurs indépendants).

En tant qu'employeur, le secteur horeca procure en outre un revenu à nombre de travailleurs peu qualifiés, de jeunes et de demandeurs d'emploi (dans ce secteur, un travailleur sur trois est peu qualifié, alors que cette proportion est d'un sur cinq tous secteurs confondus ; l'horeca est le secteur qui compte la plus grande proportion de travailleurs de moins de vingt-cinq ans).

Ce secteur est essentiellement composé de PME à forte intensité de main-d'œuvre.

Quelque 90 % des entreprises de l'horeca fonctionnent avec moins de dix travailleurs. L'horeca est

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2013-2014

11 APRIL 2014

Wetsvoorstel tot aanvulling van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en van het Wetboek van de inkomstenbelasting 1992, voor wat betreft overuren gepresteerd door voltijds vast tewerkgesteld personeel in de horeca

(Ingediend door de heer Dirk Claes en
mevrouw Sabine de Bethune)

TOELICHTING

In 2012 is de horecasector (in België) goed voor ruim 12 miljard euro omzet op jaarbasis en draagt daarmee bijna 4 % bij aan het Belgische bruto binnenlands product.

Deze omzet komt voort uit ruim 57 500 ondernemingen (7,06 % van het totaal aantal Belgische ondernemingen) waarin maar liefst 120 000 werknemers (3,5 % van de totale tewerkstelling) en bijna 40 000 zelfstandigen (4,1 % van het totaal aantal zelfstandigen) werkzaam zijn.

De horecasector biedt als werkgever bovendien een inkomen aan tal van laaggeschoolden, jonge mensen en werkzoekenden (één op drie is laaggeschoold, terwijl dit over alle sectoren heen één op vijf is ; de horecasector heeft het hoogste percentage min-vijftientig-jarigen van alle sectoren).

De horecasector is een arbeidsintensieve KMO-aangelegenheid.

Ongeveer 90 % van de horecaondernemingen werkt met minder dan tien werknemers. De horeca is ook

aussi un secteur où les entrepreneurs indépendants sont fortement représentés, près de 80 % d'entre eux y travaillant à titre principal.

La présente proposition de loi suggère de faire en sorte que les cotisations sociales pour les heures supplémentaires du personnel fixe occupé à temps plein dans l'horeca soient calculées sur la base d'une rémunération forfaitaire. La proposition s'inscrit dans le prolongement du plan horeca du gouvernement fédéral qui prévoyait un cadre plus large pour le travail d'étudiants, un nouveau statut pour le travail occasionnel sur la base d'une rémunération forfaitaire et une réduction des charges pour les collaborateurs permanents.

1. La plupart des heures supplémentaires dans l'horeca payées en pourboires

En plus des trente-huit heures hebdomadaires, les travailleurs à temps plein du secteur horeca prestent généralement de nombreuses heures supplémentaires après les heures de travail normales ainsi que le week-end. Aucun autre secteur n'atteint un tel volume d'heures de travail prestées la nuit et le week-end.

Jusqu'à présent, le personnel concerné n'a pas tendance à s'en plaindre, car il n'est pas toujours rémunéré de manière officielle pour ces heures supplémentaires. Il préfère même généralement être payé de façon non déclarée (pourboires), et beaucoup y voient même un incitant pour continuer à travailler le soir et le week-end.

L'exploitant se voit dès lors contraint de persévérer dans cette pratique pour répondre à la demande de son personnel. La présente proposition vise à réduire significativement la différence financière entre le travail au noir et le travail légal. La présente proposition prévoit de faire en sorte que les cotisations sociales relatives aux heures supplémentaires soient calculées sur la base d'une rémunération forfaitaire. L'instauration d'une telle mesure devrait contribuer à « blanchir » significativement le secteur horeca et à accroître ainsi considérablement les recettes du Trésor, que ce soit sur le plan des cotisations sociales, des recettes TVA ou des rentrées fiscales en général. Dès l'instant où l'on supprime en grande partie la cause financière du travail au noir, à savoir les charges fiscales et sociales élevées, tant les travailleurs que les exploitants de l'horeca choisiront de se conformer à la réglementation. Il n'y aura donc 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 que le travail au noir ne lui permet pas.

een uitgesproken sector van zelfstandige ondernemers waarvan er bijna 80 % in hoofdberoep werken.

In dit wetsvoorstel wordt voorgesteld om de sociale bijdragen voor overuren van voltijds vast tewerkgesteld personeel in de horeca te berekenen op basis van een forfaitair loon. Het voorstel ligt in de lijn van het federaal Horecaplan waarin werd voorzien in een ruimer kader voor studentenarbeid, een nieuw statuut voor Gelegenheidsarbeid op basis van een forfaitair loon en een lastenverlaging voor de vaste medewerkers.

1. Meeste overuren in de horeca als zakgeld

Full-time werknemers in de horeca presteren, bovenop de achtendertig-uren-week, meestal nog heel wat overuren na de normale werkuren en in het weekend. Er is geen enkele andere sector waar er zoveel nacht- en weekendwerk wordt gepresteerd.

Tot op heden maakt het personeel hier weinig problemen over daar ze, voor deze extra uren, niet altijd officieel worden betaald. Ze zien dit zelf veelal liever betaald in extra « zakgeld ». Dit is voor velen een stimulans om het avond- en weekendwerk te blijven presteren. De uitbater is hier echter door genoodzaakt om aan deze vraag te blijven voldoen.

Met dit voorstel wordt het financieel verschil tussen zwartwerk en legale arbeid significant verkleind. Het wetsvoorstel stelt voor om de sociale bijdragen voor overuren te berekenen op basis van een forfaitair loon. 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, zullen zowel werknemer als horeca-uitbater er voor opteren om zich aan de regelgeving te conformeren. Het risico om tegen de lamp te lopen bij een sociale controle weegt dan niet langer op tegen de voordelen die men er uit haalt. Bovendien zal de werknemer dan ook sociale rechten opbouwen, wat anders niet het geval is.

Le Collège pour la lutte contre la fraude fiscale et sociale estime, lui aussi, qu'il est nécessaire d'améliorer le statut social et fiscal du travail occasionnel dans le secteur horeca si l'on veut régulariser ce secteur (1). Cette mesure devrait être tout bénéfique pour l'État. En décidant de « blanchir » le secteur, on permet aussi à l'État d'accroître ses recettes. Tout cela induit un effet de retour pour l'État, lequel pourra en outre mieux cibler ses contrôles.

2. Nécessité de flexibiliser l'emploi dans le secteur

Le secteur horeca souffre, pour diverses raisons, d'un manque de rentabilité. L'horeca est, par nature, un secteur à forte intensité de main-d'œuvre, au sein duquel les coûts salariaux pèsent très lourd, réduisant d'autant les marges bénéficiaires et la rentabilité.

Le secteur horeca a enregistré une baisse du nombre de travailleurs entre 2011 (123 000) et 2013 (119 000). Il se caractérise par un nombre élevé de faillites. En 2007, l'horeca enregistrerait 1 431 faillites.

Depuis 2010, le nombre de faillites dans le secteur n'a cessé d'augmenter, pour atteindre 2 062 en 2012, soit 19,5 % du nombre total de faillites dans notre pays. Le nombre de faillites a augmenté de 44 % au cours de la période 2007 – 2012 (l'augmentation moyenne du nombre de faillites tous secteurs confondus pour la même période était de 38 %). Pour que les établissements horeca aient davantage de chances de s'en sortir, il faut remédier à plusieurs problèmes cruciaux qui se posent au sein 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 pour les heures supplémentaires du personnel permanent de l'horeca. La proposition s'inscrit dans le droit fil des mesures prises au cours des dernières années. Le gouvernement a simplifié la mise au travail d'étudiants et de travailleurs occasionnels dans le secteur horeca.

La présente proposition de loi entend aussi assouplir la mise au travail du personnel fixe en réduisant le coût des heures supplémentaires. Actuellement, l'établissement

Ook het College voor de strijd tegen de sociale en de fiscale fraude is van oordeel dat een verbeterd sociaal en fiscaal statuut voor gelegenheidsarbeid in de horecasector noodzakelijk is voor de « verwitting » van de horecasector (1). De overheid is gebaat bij deze maatregel. Aangezien we naar een witte sector toewerken kunnen er ook meer inkomsten voor de overheid geïnd worden. Dit alles leidt voor de overheid tot een terugverdieneffect. Bovendien kan de overheid de controles gericht uitvoeren.

2. Nood aan flexibele tewerkstelling in de sector

Door diverse oorzaken lijdt de horecasector aan een gebrek aan rentabiliteit. De horecasector is van nature uit een zeer arbeidsintensieve sector waar de loonkosten zeer zwaar doorwegen, waardoor de winstmarges en de rendabiliteit aan de lage kant liggen.

Tussen 2011 en 2013 ziet men een daling van het aantal werknemers in de horecasector van 123 000 in 2011 naar 119 000 in 2013. De sector wordt gekenmerkt door veel faillissementen. In 2007 telde de sector 1 431 faillissementen.

Op 2010 na is er sindsdien een constante groei geweest van faillissementen tot 2 062 in 2012. Dat komt overeen met 19,5 % van het aantal faillissementen in ons land. Het aantal faillissementen steeg in de periode 2007 – 2012 met 44 % (het gemiddelde van alle sectoren is in die periode 38 %). 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 voor overuren van vast horecapersoneel is een oplossing voor voornoemde problemen. Het voorstel ligt in de lijn van de maatregelen die de afgelopen jaren werden genomen. De regering heeft het eenvoudiger gemaakt om studenten en gelegenheidswerkers in de zetten in de horeca.

Dit wetsvoorstel wil het ook eenvoudiger maken om het vast personeel flexibeler te kunnen inzetten door de kostprijs van de overuren te verminderen. Horecabedrijf

(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 : doorgelicht in een Euroregionaal perspectief*, p. 38. [1] Collège pour la lutte contre la fraude fiscale et sociale, *Fondements pour la lutte contre la fraude durant la prochaine législature*.

(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 : doorgelicht in een Euroregionaal perspectief*, blz. 38 [1] College voor de strijd tegen de sociale en de fiscale fraude, *Bouwstenen voor de fraudebestrijding tijdens de volgende legislatuur*.

horeca X pourrait déjà faire travailler chez lui le personnel fixe de l'établissement horeca Y à titre occasionnel, et *vice-versa*.

Nous proposons de faire en sorte que le personnel fixe (trente-huit heures) puisse donc aussi effectuer en quelque sorte du travail occasionnel dans son propre établissement, au même titre que le reste du personnel occasionnel. Des mesures positives doivent permettre aux entreprises d'être moins taxées et de moins devoir faire face à une concurrence déloyale.

La proposition de loi vise à faire de l'horeca un secteur d'activité sain, où l'exploitant payerait moins pour les heures supplémentaires et le collaborateur aurait un revenu net plus élevé, ce qui inciterait les établissements horeca à déclarer les heures supplémentaires.

3. Système forfaitaire

Un système forfaitaire consiste à percevoir, par travailleur, des cotisations fiscales et sociales sur un salaire journalier forfaitaire modéré. Un tel système 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 les revenus et les frais liés aux heures supplémentaires prestées.

C'est surtout le travailleur qui veut savoir quel sera son revenu net au bout du compte. Un système forfaitaire permet en outre, de par sa simplicité, de savoir clairement et sans attendre quels montants sont dus à l'État belge.

Dans cette optique, un système forfaitaire de cotisations sociales pour les heures supplémentaires contribuera, par sa simplicité et sa clarté, à la régularisation du secteur horeca. Le travailleur n'aura plus intérêt à opter pour le travail au noir par crainte des répercussions fiscales.

La proposition de loi harmonise le calcul des cotisations sociales relatives aux heures supplémentaires par rapport au système de calcul appliqué au travail occasionnel.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Cet article définit ce qu'il y a lieu d'entendre par les rémunérations pour heures supplémentaires prestées par

X zou nu al het vast personeel van horecabedrijf Y in het horecabedrijf X als gelegenheidspersoneel kunnen laten werken en omgekeerd.

We stellen voor dat het vast personeel (achtendertig uur) in de eigen zaak dus ook als het ware gelegenheidsarbeid zou kunnen verrichten zoals het andere gelegenheidspersoneel. Positieve maatregelen moeten ervoor zorgen dat bedrijven minder worden belast en dat de concurrentie eerlijker kan verlopen.

Het wetsvoorstel wil van de horeca een gezonde branche maken waarbij de uitbater minder betaalt voor de overuren en de medewerker netto meer overhoudt zodat de incentive er is om de overuren aan te geven.

3. Forfaitair systeem

Een forfaitair systeem bestaat erin dat fiscale en sociale bijdragen op een gematigd forfaitair dagloon worden geheven per werknemer. 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 opbrengsten en welke kosten verbonden zijn aan de extra overuren.

Zeker de werknemer wil weten wat hij uiteindelijk netto verdient. Door de eenvoud van een forfaitair systeem bestaat er ook onmiddellijk duidelijkheid over de bedragen die verschuldigd zijn aan de Belgische Staat.

In deze optiek draagt de eenvoud en de duidelijkheid van een forfaitair systeem voor sociale bijdragen voor overuren bij aan een « verwitting » van de horecasector. Er zal niet langer een incentive bestaan voor de werknemer om uit angst voor de fiscale implicaties te kiezen voor zwartwerk.

Het wetsvoorstel brengt de berekening van de sociale bijdragen voor overuren in overeenstemming met het systeem van gelegenheidsarbeid.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

In dit artikel wordt bepaald wat dient te worden verstaan onder vergoedingen voor overuren gepresteerd

le personnel fixe employé à temps plein dans l'horeca. En ce qui concerne les rémunérations pour heures supplémentaires prestées par le personnel occupé à temps plein (trente-huit heures) dans l'horeca, il est prévu que les seules cotisations sociales dues tant par le travailleur que par l'employeur sont celles prévues pour le régime des pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés. 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 également redevable d'autres cotisations en vertu d'autres législations, comme celle de 0,30 % pour le Fonds des accidents du travail et celle de 1,02 % pour le Fonds des maladies professionnelles.

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 les rémunérations pour heures supplémentaires prestées par le personnel fixe occupé à temps plein dans l'horeca. Les cotisations sociales dues sur les rémunérations pour heures supplémentaires prestées par du personnel fixe occupé à temps plein dans l'horeca sont calculées sur un salaire horaire forfaitaire de 7,5 euros. Ce salaire horaire forfaitaire correspond à celui en vigueur dans le système du travail occasionnel.

Article 3

Cet article prévoit d'instaurer dans le Code des impôts sur les revenus 1992, en matière d'impôt des personnes physiques, un taux d'imposition distinct de 33 % pour les rémunérations pour heures supplémentaires prestées par du personnel fixe occupé à temps plein dans l'horeca. Ce taux d'imposition distinct s'applique aux rémunérations imposables ; c'est-à-dire les rémunérations brutes réellement payées, diminuées des cotisations sociales retenues.

Le secteur horeca est un secteur à forte intensité de main-d'œuvre où le besoin de main-d'œuvre est en outre fort variable et très tributaire de circonstances externes, telles que le temps, la saison, les fêtes, etc. La main-d'œuvre nécessaire peut varier rapidement, de même que les heures à prester.

door voltijds vast tewerkgesteld personeel in de horeca. Voor wat betreft de vergoedingen voor overuren gepresteerd door voltijds (achtendertig uur) tewerkgesteld personeel in de horeca, wordt bepaald dat slechts de sociale bijdragen verschuldigd voor de regeling voor rust- en overlevingspensioenen voor werknemers verschuldigd zijn, zowel voor wat de werknemer als de werkgever betreft. 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 arbeidsongevallen en een bijdrage van 1,02 % voor het Fonds voor beroepsziekten.

Op vergoedingen voor overuren gepresteerd door voltijds vast tewerkgesteld personeel in de horeca wordt evenmin een loonmatigingsbijdrage, een bijdrage voor het Sluitingsfonds en een bijdrage voor het betaald educatief verlof geheven. De sociale bijdragen verschuldigd op de vergoedingen voor overuren gepresteerd door voltijds vast tewerkgesteld personeel in de horeca worden berekend op een forfaitair uurloon van 7,5 euro. Dit forfaitair uurloon is in overeenstemming met het systeem van gelegenhedenarbeid.

Artikel 3

Dit artikel strekt ertoe in het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 inzake personenbelasting een afzonderlijke aanslagvoet van 33 procent in te voeren voor vergoedingen voor overuren gepresteerd door voltijds vast tewerkgesteld personeel in de horeca. Deze afzonderlijke aanslagvoet is van toepassing op de belastbare bezoldigingen. Dit zijn de werkelijk betaalde bruto bezoldigingen verminderd met de ingehouden sociale bijdragen.

De horecasector is een arbeidsintensieve sector waarbij de nood aan arbeid bovendien zeer variabel is en sterk afhankelijk van externe omstandigheden zoals het weer, seizoenen, feesten, ... Het aantal nodige arbeidskrachten kan snel wijzigen, evenals de te presteren uren.

Article 4

Cet article habilite le Roi à prendre les mesures nécessaires à la mise en œuvre de la loi proposée. Le cas échéant, le Roi peut aussi arrêter des dispositions transitoires.

Article 5

Cet article règle l'entrée en vigueur de la loi. Pour des raisons de sécurité juridique et de simplification administrative, l'auteur de la présente proposition de loi a choisi de faire coïncider l'entrée en vigueur avec le début d'une nouvelle année civile.

Artikel 4

Dit artikel geeft de Koning de bevoegdheid om de vereiste maatregelen voor de uitvoering van deze wet te nemen. Tevens kan de Koning desgevallend overgangsbepalingen vastleggen.

Artikel 5

Dit 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.

Dirk CLAES.
Sabine de BETHUNE.

PROPOSITION DE LOIArticle 1^{er}

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

Art. 2

Dans l'article 38 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, il est inséré un § *3duodecies/1* rédigé comme suit :

« § *3duodecies/1*. En ce qui concerne les rémunérations pour les heures supplémentaires prestées par du personnel fixe occupé à temps plein dans l'horeca, 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.

Par dérogation à l'article 38, § *3bis*, aucune cotisation de modération salariale n'est due sur les rémunérations visées au présent article pour les heures supplémentaires prestées par du personnel fixe occupé à temps plein dans l'horeca.

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 les rémunérations visées au présent article pour les heures supplémentaires prestées par du personnel fixe occupé à temps plein dans l'horeca.

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 les rémunérations visées au présent article pour les heures supplémentaires prestées par du personnel fixe occupé à temps plein dans l'horeca.

Les cotisations dues sur les rémunérations pour les heures supplémentaires prestées par du personnel fixe occupé à temps plein dans l'horeca sont calculées sur un salaire horaire forfaitaire de 7,5 euros, indexé conformément aux dispositions de l'article 32, § 4, et adapté conformément aux dispositions de l'article *32bis*, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In artikel 38 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers wordt een paragraaf *3duodecies/1* ingevoegd, luidende :

« § *3duodecies/1*. De toepassing van de wet wordt voor wat betreft de vergoedingen voor overuren gepresteerd door voltijds vast tewerkgesteld personeel in de horeca beperkt voor werknemer en werkgever tot de regeling voor rust- en overlevingspensioenen voor werknemers.

In afwijking van artikel 38, § *3bis*, is geen loonmatigingsbijdrage verschuldigd op het loon van de in dit artikel bedoelde vergoedingen voor overuren gepresteerd door voltijds vast tewerkgesteld personeel in de horeca.

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 vergoedingen voor overuren gepresteerd door voltijds vast tewerkgesteld personeel in de horeca.

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 vergoedingen voor overuren gepresteerd door voltijds vast tewerkgesteld personeel in de horeca.

De bijdragen verschuldigd voor de vergoedingen voor overuren gepresteerd door voltijds vast tewerkgesteld personeel in de horeca worden berekend op een forfaitair uurloon, 7,5 euro, geïndexeerd volgens de bepalingen van artikel 32, § 4, en aangepast volgens de bepalingen van artikel *32bis*, § 1 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni

en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par « rémunérations pour les heures supplémentaires prestées par du personnel fixe occupé à temps plein dans l'horeca » les rémunérations perçues par le personnel occupé dans les liens d'un contrat de travail à temps plein auprès d'un employeur qui relève de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302), dans le cadre de la prestation des heures que ce personnel effectue en plus de celles prévues contractuellement. »

Art. 3

L'article 171, 1^o, du Code des impôts sur les revenus 1992, modifié en dernier lieu par la loi du 11 novembre 2013, est complété par un j) rédigé comme suit :

« j) les rémunérations pour les heures supplémentaires prestées par du personnel fixe occupé à temps plein dans l'horeca, c'est-à-dire les rémunérations perçues par le personnel occupé dans les liens d'un contrat de travail à temps plein auprès d'un employeur qui relève de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302), dans le cadre de la prestation des heures que ce personnel effectue en plus de celles prévues contractuellement, et pour lesquelles les cotisations sociales sont calculées sur la base d'un forfait horaire ou journalier tel que prévu à l'article 38, § 3^{duodecies}/1, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. »

Art. 4

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

Art. 5

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

14 février 2014.

1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder vergoedingen voor overuren gepresteerd door voltijds vast tewerkgesteld personeel in de horeca : de vergoedingen voor uren die door het personeel, dat in het kader van een voltijdse arbeidsovereenkomst vast tewerkgesteld is door een werkgever die onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf (PC 302) valt, ontvangen worden in het kader van het presteren van de uren die ze bovenop hun contractueel bepaalde uren presteren. »

Art. 3

Artikel 171, 1^o, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, laatst gewijzigd bij de wet van 11 november 2013, wordt aangevuld met de bepaling onder j), luidende :

« j) vergoedingen voor overuren gepresteerd door voltijds vast tewerkgesteld personeel in de horeca, hieronder worden verstaan: de vergoedingen voor uren die door het personeel, dat in het kader van een voltijdse arbeidsovereenkomst vast tewerkgesteld is door een werkgever die onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf (PC 302) valt, ontvangen worden in het kader van het presteren van de uren die ze bovenop hun contractueel bepaalde uren presteren, en waarvoor de sociale bijdragen worden berekend op een uur- of dagforfait zoals bepaald in artikel 38, § 3^{duodecies}/1, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. »

Art. 4

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de ministerraad de nadere uitvoerings- en eventuele overgangsregels van deze wet bepalen.

Art. 5

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

14 februari 2014.

Dirk CLAES.
Sabine de BETHUNE.