

HOE MAAK JE PERSONEEL BETAALBAAR IN DE HORECA?



De top 10 HR-tips rond RSZ-verminderingen, fiscale kortingen, besparingen en subsidies voor ondernemingen in de Horeca

INHOUDSTAFEL

I. RSZ-VERMINDERINGEN VOOR WERKGEVERS MET EEN WITTE KASSA	2
II. RSZ-VERMINDERINGEN BIJ AANWERVING EERSTE 6 WERKNEMERS	3
III. STUDENTEN ARBEID: EXTRA VOORDELIG SINDS 2017	3
IV. GELEGENHEIDSWERKNEMERS (EXTRA'S)	5
V. FLEXI WERKNEMERS	5
VI. DE GROTE HORECA FLEX	5
VII. BRUTO-NETTO OVERUREN	6
VIII. IBO-STATUUT	6
IX. KMOP-SUBSIDIES ADVIES EN OPLEIDINGEN	6
X. MENTOR SUBSIDIES	6

I. RSZ-verminderingen voor werkgevers met een witte kassa

Artikel 1: Voor welke werkgevers?

Voor Horeca werkgevers die tegelijk aan alle onderstaande voorwaarden voldoen:

- Onder het **paritair comité 302** vallen.
- Gemiddeld **max 49 werknemers** tewerkstellen tijdens de referteperiode. Werknemers binnen dezelfde vennootschap maar onder een ander paritair comité tellen ook mee voor deze grens.
- Gedurende het **volledige kwartaal** een bij de fiscus geregistreerd kassasysteem (GKS) of een alternatief systeem van aanwezigheidsregistratie (ASA) gebruiken in **alle** vestigingseenheden met een horeca-activiteit waar er contact is met klanten.
- **Alle personeelsleden** die werken in een vestigingseenheid waar er een horeca-activiteit wordt uitgevoerd (dus ook de werknemers die niet ressorteren onder het paritair comité 302) moeten dagelijks begin- en einduur van hun aanwezigheid **registreren** via het geregistreerd kassasysteem.

Opmerkingen:

- o De registratieplicht is niet van toepassing op gelegenhedenarbeiders of flexi-werknemers die in Dimona per dag worden aangegeven met vermelding van begin- en einduur.
- o Het geregistreerd kassasysteem (GKS) vervangt echter niet de Dimona.

Artikel 2: Sinds wanneer?

Sinds het **2e tweede kwartaal van 2014**, met een overgangperiode voor het 1e kwartaal 2014.

Maar wel voor zover **tijdens alle dagen** van het betrokken kwartaal het GKS werd of wordt gebruikt in alle vestigingseenheden met een horeca-activiteit, waar er contact is met klanten.

Men kan de vermindering onmiddellijk aanvragen bij het verzenden van de DmfA aangifte van het betrokken kwartaal. De controle ervan zal a posteriori gebeuren.

Artikel 3: Voor welke werknemers?

De vermindering geldt voor maximaal **5 vaste voltijdse werknemers** die vallen onder het paritair comité 302 de horeca. De vermindering kan niet worden toegepast voor gelegenhedenwerknemers.

Per kwartaal kan de werkgever **kiezen** voor welke werknemers hij de vermindering toepast. Deze werknemers moeten een voltijdse arbeidsovereenkomst hebben, maar moeten niet het hele kwartaal in dienst zijn.

Per kwartaal kan de werkgever (**rechtspersoon**) voor maximum 5 personen de vermindering toepassen, ook al stelt hij personeel tewerk in meerdere vestigingseenheden.

Niet cumuleerbaar met RSZ-vermindering 1^e tot 6^e werknemer (zie vergelijking verder).

Artikel 4: Hoeveel vermindering?

De werkgever kan voor een **onbeperkt aantal kwartalen** aanspraak maken op de vermindering:

- **Per kwartaal** voor werknemers die op de laatste dag van het kwartaal jonger zijn dan 26: **€ 800**
- **Per kwartaal** voor andere werknemers: **€ 500**

II. RSZ-verminderingen bij aanwerving eerste 6 werknemers

Overzicht van de bedragen RSZ-verminderingen voor de eerste 6 werknemers van toepassing per kwartaal:

Vanaf 1 januari 2016	Kwartaal 1 tot 5	Kwartaal 6 tot 9	Kwartaal 10 tot 13	Kwartaal 14 tot ...
1e werknemer	Volledige vrijstelling RSZ-bijdragen gedurende de volledige tewerkstellingsperiode startend op een datum tussen 01/01/2016 en 31/12/2020 *			
2e werknemer	€ 1.550	€ 1.050	€ 450	€ 0
3e werknemer	€ 1.050	€ 450	€ 450	€ 0
4e werknemer	€ 1.050	€ 450	€ 0	€ 0
5e werknemer	€ 1.050	€ 400	€ 0	€ 0
6e werknemer	€ 1.050	€ 400	€ 0	€ 0

Vanaf 1 januari 2017	Kwartaal 1 tot 5	Kwartaal 6 tot 9	Kwartaal 10 tot 13	Kwartaal 14 tot ...
1e werknemer	Volledige vrijstelling RSZ-bijdragen gedurende de volledige tewerkstellingsperiode startend op een datum tussen 01/01/2016 en 31/12/2020 *			
2e werknemer	€ 1.550	€ 1.050	€ 450	€ 0
3e werknemer	€ 1.050	€ 1.050	€ 450	€ 0
4e werknemer	€ 1.050	€ 1.050	€ 450	€ 0
5e werknemer	€ 1.050	€ 1.050	€ 450	€ 0
6e werknemer	€ 1.050	€ 1.050	€ 450	€ 0

* Het gaat om het saldo van de verschuldigde **basisbijdragen** na de eventuele toepassing van de structurele lastenvermindering. Een aantal RSZ-werkgeversbijdragen blijven wel nog verschuldigd. Afhankelijk van het contract (arbeider of bediende) en de grootte en de aard van de onderneming kan er nog een extra bijdragen verschuldigd zijn, zoals o.a. kwartaalbijdrage en jaarlijkse bijdrage vakantie voor arbeiders, speciale bijdrage arbeidsongevallen, tijdelijke werkloosheid en oudere werklozen, speciale bijdrage werkloosheid, fonds Sluiting Onderneming en ander sector gebonden bijdragen (bv. opleidingen, outplacement, groeps- en hospitalisatieverzekering, etc.)

Bovenstaande verminderingen qua bijdragen zijn maximumforfaits die toegekend worden bij een voltijdse tewerkstelling en bij volledige kwartaalprestaties. Bij deeltijdse tewerkstelling of onvolledige kwartaalprestaties worden deze pro rata berekend.

Deze kortingen gelden niet per juridische vennootschap, maar voor de totale technische bedrijfseenheid. Van zodra maar enige sociale of economische banden aanwezig zijn tussen twee of meerdere juridische entiteiten moeten deze als één beschouwd worden. Verder zijn deze niet cumuleerbaar met de RSZ-kortingen voor het gebruik van GKS-systemen. Voor kleine KMO's en bij voorkeur met personeel aangeworven pas vanaf 2016 is de korting 1^e tot 6^e werknemer interessanter. Voor organisaties met voltijds personeel eerder aangeworven voor 2016 en met minimum 2 juridische vennootschappen, en die allen een GKS-systeem gebruiken, is de "GKS-korting" interessanter, want per vennootschap mogelijk.

III. Studenten arbeid: extra voordelig sinds 2017

Sinds 1 januari 2017 kunnen jobstudenten tot 475 uren per jaar met goedkopere solidariteitsbijdragen werken en kan men alle tewerkstellingen tot op kwartaalbasis in één keer reserveren (in uren) via de Dimona. Hieronder vatten we de oude en nieuwe regelingen samen inclusief de 'beperkingen' waar men nog moet rekening mee houden en hoe men dit het best praktisch en soepel kan organiseren.

Artikel 1: Lagere RSZ-bijdragen

Studentenarbeid wordt binnen bepaalde perken aan lagere solidariteitsbijdragen onderworpen. Met name 5,42% werkgevers- en 2,71% werknemers solidariteitsbijdragen, wat dit type tewerkstelling fors goedkoper maakt voor de werkgever én interessant voor de student. Deze laatste ontsnapt bovendien in de meeste gevallen ook aan de bedrijfsvoorheffing en ondergaat dus geen belasting op dit inkomen, als zijn totaal inkomen per jaar bepaalde grenzen niet overschrijdt.

Artikel 2: Max. 475 uur per jaar

Sinds 1 januari 2017 wordt de 'vrijgestelde' studentenarbeid niet langer uitgedrukt in dagen, maar in uren. Het voordeel hiervan is dat als de jobstudent op een dag bv. slechts vier uren werkt, hij niet langer een volledige dag van zijn toegestane saldo kwijt is. Bovendien werd dat saldo verhoogd naar een plafond van 475 uren i.p.v. het oude (theoretisch) maximum van 400 uren (50 dagen x 8 uren).

Artikel 3: Reserveren via Dimona

De tewerkstelling van een jobstudent kan men reserveren door vooraf de aangifte te doen via Dimona. Sinds 2017 moet je ingeven: begin- en einddatum van de tewerkstellingsperiode die men wenst te reserveren en (de schatting van) het totaalaantal uren. Ingeval men een aangifte doet na de startdatum kan men geen lagere solidariteitsbijdragen meer bekomen. Per tewerkstellingsperiode (tot maximum een kwartaal) moet men dus uiterlijk de 1^e werkdag de Dimona aangifte zien rond te krijgen.

Artikel 4: Wijzigingen achteraf

De einddatum en het aantal uren kan men achteraf nog wijzigen. Heeft men bv. 60 uur ingegeven tussen 1 en 30 juli 2017, dan kan men daar in de loop van de maand nog 50 uur van maken. Of onderweg het aantal benodigde uren verhogen, tenzij het volledige saldo van de betrokken student ondertussen al uitgeput werd bij u of door andere werkgevers.

Artikel 5: Meerdere aangiftes tegelijk

Een aangifte is altijd beperkt tot een kwartaal. Het is dus niet mogelijk om bv. 475 uur in één aangifte te doen over een gans jaar. Het is daarentegen wel mogelijk om op hetzelfde moment al verschillende aangiftes te doen voor dezelfde student, bv. 80 uur in kwartaal 1, 125 uur in kwartaal 2, enz.

Artikel 6: Arbeidsovereenkomst studenten

Wanneer u voor een jobstudent een reservering doet, moet u ook een studentenovereenkomst opmaken die daarmee samenhangt en een ondertekend kopie ervan aan de student meegeven. Hou er mee rekening dat studenten contracten onderworpen zijn aan een aantal extra verplichte vermeldingen (bv. personen te contacteren ingeval van nood, wie is de preventieadviseur, inspectiediensten, etc.).

Maakt men niet tijdig een correct contract op, dan is dit strafbaar. De wet bepaalt ook dat een studentenovereenkomst pas geldig is wanneer ze ook het uurrooster bevat. In tegenstelling met de Dimona-aangifte, is men hier dus wel verplicht om het aantal uren en de verdeling van de voorziene prestaties en pauzes vooraf te specificeren. Maar ook hier kan men de voorziene verdeling van de uren later nog aanpassen indien nodig. Dit kan via een bijlage ondertekend door beide partijen.

Tip: werk met een "hoofdcontract" en een bijlage voor de uurroosters per werkperiode. Sommigen werken zelfs met een blanco uurrooster template, die per dag van prestaties in 2 exemplaren vooraf wordt ingevuld en ondertekend worden door de beide partijen. Of met een planningsschema die men afdrukt, laat aftekenen en centraal ter beschikking stelt bv. door aanplakking aan een prikbord.

Artikel 7: Wettelijk minimum te respecteren uren

Voor de Horeca ligt het minimum te presteren uren op 2 uren per dag en 10 uur per week.

Artikel 8: Arbeidsreglement

Zorg er ook voor dat de gebruikte uurroosters ook vermeld zijn in de bijlage van uw arbeidsreglement, of voeg deze er desgevallend aan toe. Ook aan jobstudenten moet u een arbeidsreglement overhandigen, met bewijs van ontvangst.

Tip: stuur het arbeidsreglement digitaal door in pdf naar de jobstudent en laat hem via zijn contract aftekenen dat hij verklaart dat hij deze goed ontvangen heeft.

Artikel 9: Controle sociale inspectie op jobstudenten

De sociale inspectie vraagt bij controle ter plaatse vooral 3 zaken:

- De ondertekende studentenovereenkomsten (vooral deeltijdsen!).
- De vermelding van het toepasselijk uurrooster, of een ondertekende bijlage, of de aanplakking. In de 3 gevallen altijd beschikbaar en ter inzage op de werkvloer zelf.
- Het arbeidsreglement, beschikbaar en ter inzage op de werkvloer met dito uurroosters.

Achteraf controleren ze doorgaans de ingegeven Dimona 's en eventueel de loonverwerking zelf.

IV. Gelegenheidswerknemers (extra's)

De ideale formule om pieken op te vangen, met een verlaagd forfaitair RSZ-bijdrage de eerste 5 uren. De aanwerving van een gelegenheidswerknemer moet niet schriftelijk worden vastgesteld indien hij tewerkgesteld wordt voor een tijdsduur van maximaal twee dagen, of indien de onderneming minstens zes maanden per jaar gesloten is. Er moet wel vooraf een Dimona ingegeven worden. Liefst met start- en einduur, zoniet kijkt u aan tegen een extra (papieren) administratie. Corrigeren van de Dimona kan ook nog, maar dan wel direct op het einde of net na de shift, binnen de wettelijke grenzen.

Werk een jobstudent nooit aan als een "extra", tenzij hij zijn jaarlimiet van 475 uren heeft overschreden. Ook het aantal (uren) gelegenheidswerknemers is begrensd op jaarbasis voor de RSZ-verminderingen.

V. Flexi werknemers

Voor flexi werknemers moet er voorafgaandelijk een raamovereenkomst opgemaakt worden. De concrete uitvoering van de prestaties zelf moeten niet schriftelijk worden vastgelegd, ingeval van aangifte van een dag-Dimona met begin- en eind uur. Begin- en eind uur moeten steeds opgegeven worden voor aanvang der werken. Deze laatste mag vervroegd worden uiterlijk tot 24u, of verlaat worden uiterlijk binnen de 8 uren. Bij opname van de pauze is geen nieuwe Dimona verplicht. De service coupé mag via Dimona gemeld worden, maar ook niet verplicht. Annuleren van een Dimona ingave moet ook voor 24u. Ingeval het gebruik van een schriftelijke overeenkomst kan de RSZ-aangifte gebeuren via de kwartaal aangifte.

VI. De grote Horeca flex

De horeca is een van de sectoren met de grootste wettelijke flexibiliteit qua arbeidsregelingen, waarbij vele uren extra gepresteerd kunnen worden zonder toeslag voor overuren. Maar wel mits een juiste aanpak:

- Voorzie de "grote flex" in je arbeidsreglement.
- Voorzie de regeling rond variabele uren in elk arbeidsovereenkomst
- Voorzie een referteperiode van één jaar, maar probeer de tellers elk eind kwartaal te milderen.
- Start de referteperiode best net voor de drukste periode van het jaar om min-saldi te vermijden.
- Formuleer alle mogelijke uurroosters via een rooster-matrix met alle nodige starttijden en looptijden.

VII. Bruto-netto overuren

Voor werknemers die voltijds zijn tewerkgesteld binnen paritair comité 302 mogen een aantal gepresteerde overuren uitbetaald worden volgens het principe bruto = netto. Er moeten hierop dus geen fiscale of sociale bijdragen op betaald worden. Ingeval van een aanwezigheidsregistratie via een GKS is het maximumaantal dergelijke overuren op jaarbasis beperkt tot 360 uren, zoniet bedraagt deze grens 300 uren.

Met toepassing van de grote flex, zijn bruto-netto overuren een goed instrument om de extra uren te neutraliseren voor de werknemers die onvoldoende inhaalrust (recuperatie meeruren) willen of kunnen opnemen. Hiervoor is wel een schriftelijk akkoord nodig vanwege de werknemer.

Hou wel steeds goed de wettelijke grenzen in de gaten van niet gerecupereerde meeruren.

Verplichte meldingen van de overuren aan de sociale inspectie:

- Voorafgaandelijke melding ingeval buitengewone vermeerdering van het werk
- Ingeval onvoorziene omstandigheden mag de melding aan de inspectie achteraf gebeuren.

Geen meldingen nodig van de overuren aan de sociale inspectie:

- Bij maandelijks, trimestriële of jaarlijkse uitkering van overschot niet gerecupereerde meeruren.
- Uitkering van vrijwillige overuren volgens de nieuwe wet 2017 wendbaar & werkbaar werk (maximum 100 uren op jaarbasis).

VIII. IBO-statuut

Jonge of onervaren werknemers kan men in Vlaanderen altijd opstarten via een IBO-traject. Het is vaak een misvatting dat dit enkel geldt voor kandidaten aangereikt via de VDAB. IBO kan ook voor zelf gevonden kandidaten toegepast worden, maar die vrij zijn op de arbeidsmarkt. Het vereist wel wat voorbereidend werk en opvolging, maar als je 1 tot 6 maanden tot 2/3^e van de loonkost kan besparen, dus minstens € 1.000 tot meer dan € 10.000, is het de moeite waarde om deze piste te overwegen. De VDAB biedt hierbij een uitstekende ondersteuning. Voor de uitkering van het RVA-deel is het beter om beroep te doen op de Hulpkas Voor Werkloosheidsuitkering (HVW), want de vakbonden maken soms misbruik van het IBO-statuut om militanten te kweken. Het HVW is bovendien gratis voor de werknemer.

Er bestaat ook een variëteit IBOT-statuut, met extra taal opleidingen voor anderstaligen. De kost van de taalopleiding zelf wordt ook gedragen door de VDAB. Als werkgever heb je enkel (1/3^e van) de loonkost voor de duur van de opleidingen.

IX. KMOP-subsidies advies en opleidingen

Alle KMO's gevestigd in Vlaanderen kunnen genieten van 40% korting op opleidingen of adviezen bij erkende instanties of bedrijven (30% korting voor middelgrote KMO's). Sinds april 2016 zijn de maximale subsidie grenzen per type advies of opleiding opgeheven en vervangen door een totaal algemeen maximum subsidiebedrag van € 10.000 (€ 15.000 voor middelgrote KMO's), ongeacht het soort traject. De procedure werd sindsdien ook iets vereenvoudigd, maar vereist nog altijd een strikte opvolging.

X. Mentor subsidies

Als men werknemers een zogenaamde mentoropleiding laten volgen voor de begeleiding van instap stagiairs, IBO-werknemers of leerjongens met deeltijds onderwijs / deeltijds werken, kan men voor deze mentor een RSZ-vermindering bekomen van € 800 per kwartaal dat hij 'stage geeft'. In die zin spreidt men best de stages ook in de tijd. Dit is enkel van toepassing in Vlaanderen.