

EUROPEAN LABOUR AUTHORITY

European Labour Authority
Landererova 12, 811 09 Bratislava - Slovakia

info@ela.europa.eu
www.ela.europa.eu



Find out more
on Your Europe
Portal



CONTROLES SOCIAUX ECLAIRS

INFORMATION POUR LES
EMPLOYEURS DANS
L'HORECA EN BELGIQUE

© European Labour Authority, 2022

Neither the European Labour Authority (ELA) nor any person acting on behalf of ELA is responsible for use that might be made of the information in this document.

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged. For any use or reproduction of photos or other material that is not under the copyright of the ELA, permission must be sought directly from the copyright holders.

Images copyright: © iStock.com/Hilch

Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022

Print ISBN 978-92-9464-220-2 doi:10.2883/428239 HP-01-22-237-EN-C

PDF ISBN 978-92-9464-193-9 doi:10.2883/396282 HP-01-22-237-EN-

Editeur responsable: Bart Staelpart, directeur du SIRS - Brochure éditée le 10 Mars 2025.



OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR (BELGE)

- À partir du 01.01.25, le **salaires horaire minimum brut est de 14,8839 euros**. La fonction de référence du travailleur doit être indiquée dans le contrat de travail, et chaque fonction de référence appartient à une certaine catégorie de fonctions. Plus la catégorie de fonctions est élevée, plus le salaire est élevé. Si vous souhaitez plus d'information, scanner notre QR code – Guide Sectoriel Horeca.
- Le salaire doit être payé sur le **compte bancaire du travailleur**, les paiements en espèces sont interdits en Belgique.
- **Déclaration DIMONA** : elle est obligatoire et est utilisée par l'employeur pour informer la sécurité sociale de l'entrée en service ou de la sortie d'un travailleur. La DIMONA d'entrée en service doit être introduite avant le début de l'occupation du travailleur, et la DIMONA de sortie de service doit être introduite au plus tard le premier jour ouvrable après la sortie de service.
- **Permis de travail** : si vous engagez un travailleur de nationalité non UE, celui-ci peut avoir besoin d'un permis de travail pour travailler en Belgique. Si tel est le cas, c'est vous, en tant qu'employeur belge qui devrez, avant son 1er jour d'occupation, demander un permis de travail pour permettre à votre travailleur de travailler dans votre entreprise. Assurez-vous d'avoir une copie du passeport / titre de séjour du travailleur que vous engagez ainsi qu'une copie de son permis de travail (si nécessaire).
- **Contrat de travail** : Le contrat de travail doit être signé avant le premier jour de travail du travailleur. Le contrat de travail est un document imprimé et signé par l'employeur et le travailleur et qui contient :
 - Les données d'identification des deux parties ;
 - La date de début et de fin du contrat de travail (si CDD, si CDI uniquement la date de début) ;
 - Le lieu d'occupation ;
 - Le salaire et les avantages extralégaux ;

- La durée du travail ;
- Les horaires de travail : emploi à temps plein ou à temps partiel
En cas d'emploi à temps partiel :
 - Soit l'horaire à temps partiel est variable, et celui-ci doit être communiqué au travailleur au minimum 3 jours ouvrables à l'avance. Il doit être affiché sur le lieu de travail dans un lieu facilement accessible ;
 - Soit l'horaire à temps partiel est fixe et celui-ci est repris sur le contrat de travail. Si l'horaire de travail ne se situe pas entièrement dans les limites de l'horaire des travailleurs à temps plein, celui-ci est également repris dans le règlement de travail.

En cas de prestation en dehors de l'horaire de travail fixe ou variable, l'horaire presté doit être indiqué au document de dérogation, au minimum au début du dépassement de l'horaire et les heures supplémentaires doivent être récupérées et/ou payées (en fonction de la dérogation invoquée). Sous certaines conditions, le document de dérogation peut être remplacé par un système d'enregistrement du temps de travail.

La durée de travail minimum pour un contrat dans le secteur horeca correspond à 1/3 d'un contrat à temps plein ou à au moins 3 heures par jour. Les employeurs peuvent déroger à cette règle (jusqu'à 2 heures par jour ou 10 heures par semaine), à condition de le signaler de façon dûment motivée au président de la Commission paritaire. Les règles en matière de la durée du travail sont très spécifiques au secteur. Pour plus d'information, scanner notre QR code – Guide Sectoriel Horeca.

Autres types de contrats :

Etudiant :

- Vous devez **toujours** avoir une copie du contrat de travail sur les lieux d'occupation ;
- Vous devez **toujours** notifier la durée du contrat de travail – maximum **1 an** – et faire mention des horaires de travail au contrat de travail ;
- Un étudiant peut travailler maximum 650* heures par année sans faire l'objet de cotisations sociales normales. L'étudiant peut vérifier le solde d'heures pendant lesquelles il peut encore travailler à des cotisations sociales réduites via l'application Student@work.

* La loi augmentant le nombre d'heures est en cours de validation, actuellement le maximum est 475 heures.

Extra (également appelé « travailleur occasionnel ») :

- Il peut travailler **maximum** 2 jours consécutifs ;
- Une DIMONA doit être introduite par jour de travail avec mention ;
 - de l'heure de début et de fin des prestations en cas de prestations de moins de 6 heures ;
 - de l'heure de début des prestations en cas de prestations d'au moins 6 heures. Dans ce cas, les prestations doivent être notées dans le registre de mesure du temps de travail (à demander auprès du Fonds Horeca) ;
- Pour les extras, des cotisations de sécurité sociale réduites s'appliquent pendant maximum 50 jours par année pour le travailleur et pendant maximum 200 jours par année pour l'employeur. L'extra peut vérifier le nombre de jours restants via l'application Horeca@work-50days.

Flexi job :

- Pour bénéficier de ce statut , le travailleur doit avoir travaillé chez un autre employeur à minimum **4/5** au cours du 3^e trimestre précédant l'occupation en tant que flexi-travailleur – La DIMONA se valide automatiquement si le quota est en ordre. Attention, si le travailleur diminue ses prestations d'un temps plein à un 4/5, il ne peut être occupé comme flexi-travailleur pendant 2 trimestres !
- Les pensionnés peuvent également bénéficier de ce statut ;
- Vous devez établir un **contrat-cadre** une seule fois avant la première occupation (sauf si via agence intérimaire);
- Vous devez établir un nouveau **Contrat de travail** à chaque fois que vous occupez le travailleur :
 - Si temps plein : écrit ou oral ;
 - Si temps partiel : écrit avec mention de l'horaire de travail ;
- Vous devez effectuer une **déclaration DIMONA** avant chaque prestation au plus tard au début des prestations. En cas de contrat de travail oral, la déclaration Dimona doit être effectuée sur une base journalière (avec mention de l'heure de début et de fin des prestations).
- En cas de contrat de travail écrit, la déclaration Dimona doit être effectuée trimestriellement. Elle peut se faire de 3 manières:
 - Via le système de caisse enregistreuse (SCE) ;
 - Via le système alternatif d'enregistrement des présences relatif et complémentaire à la Dimona ;
 - Via un système électronique de suivi du temps.
- Le travailleur ne doit pas payer de cotisations (brut = net) sur le flexi-salaire de 12,53€ / heure (montant depuis le 01.02.25), l'employeur doit uniquement payer une cotisation spéciale de 28%. Le précompte professionnel est dû sur le flexi-salaire dépassant 12.000 € ! Le flexi-salaire de 12,53 € est composé de 11,64 € (salaire horaire brut) et 0,89 € (flexi-pécule de vacances).

ATTENTION: Vous ne pouvez engager un de vos travailleurs réguliers en tant que flexi-travailleur.

Travailleur intérimaire :

- Le contrat de travail doit être consultable sur le lieu de travail ;
 - Si horaire variable : il doit être affiché ;
 - Si horaire fixe : il doit être inscrit au contrat de travail ;
- **Fiches de paie** : chaque mois, vous devez remettre une fiche de paie à votre travailleur, qui reprend le détail de sa rémunération.



OBLIGATION SECTORIELLE (BELGE)

- L'employeur doit mettre gratuitement à disposition **les uniformes / vêtements de travail**. S'il ne le fait pas, il doit payer une indemnité (2,15 € / jour de travail pour l'achat + 2,15 € / jour de travail pour le nettoyage, la réparation et l'entretien).
- **Les frais de déplacements** entre le domicile et le lieu de travail sont indemnisés;
- Le travailleur a droit à 250 € **d'écochèques** par année de prestation à temps plein. S'il travaille à temps partiel, vous devez fournir les écochèques au prorata de ses prestations ;
- Le travail presté le dimanche et les jours fériés donne droit au paiement d'une prime.
- Les partenaires sociaux ont créé un fonds sectoriel. Ces fonds sont responsables de l'octroi d'avantages sociaux complémentaires dont notamment la prime de fin d'année et la prime syndicale. Si vous fournissez un **logement à votre travailleur**, veillez à ce qu'il soit convenable selon les règles belges. Vous pouvez facturer un coût (raisonnable) qui sera déduit du salaire du travailleur. Discutez-en avant de commencer le travail et mettez-le par écrit.
- Les travailleurs ont droit à une pension complémentaire.

FAIRE APPEL À UN SOUS-TRAITANT ÉTRANGER

- Comme **utilisateur Belge d'un sous-traitant étranger**, vous devez vérifier si une déclaration LIMOSA est faite pour les travailleurs de votre sous-traitant. Cela peut se faire par la demande de l'accusé de réception L-1. Vous pouvez contrôler la validité du formulaire L-1 en scannant le code QR sur le formulaire L1.
- Si ce formulaire L-1 ne peut pas être présenté, vous devez avertir l'ONSS via une déclaration "absence du formulaire L-1."
- Si votre sous-traitant d'un autre pays de l'UE emploie du personnel en Belgique, les conditions et circonstances de travail de la Belgique s'appliquent à ce travailleur. Il s'agit notamment du salaire (rémunération et autres avantages), des horaires de travail, des périodes de repos minimales, des conditions de logement et des mesures liées à la santé, à la sécurité et à l'hygiène au travail.
- Un travailleur détaché via une **agence d'intérim** d'un pays de l'UE bénéficie également des mêmes droits qu'un travailleur belge.
- Un **travailleur détaché** est soumis à la législation de sécurité sociale du pays de son employeur. Il doit avoir un **formulaire A1** délivré par ce pays. C'est la preuve qu'il est assuré à la sécurité sociale dans le pays d'envoi.

QUESTIONS

- Avez-vous une question ou souhaitez-vous plus d'informations ? Discutez-en d'abord avec votre secrétariat social, votre organisme professionnel ou poser la question au service d'inspection via le QR code.

