

DIMONA-aangifte in horeca

De redactie en uitgever streven naar optimale betrouwbaarheid en volledigheid van de verstrekte informatie, waarvoor ze echter niet aansprakelijk kunnen gesteld worden.

Met ingang van 01.07.2007 zijn er in PC 302.00 (Horeca) nieuwe DIMONA-verplichtingen ingevoerd voor wat de gelegenhedswerknemers betreft.

→ Dit betekent dat de vroegere regeling die in voege trad op 01.07.2006 en geregeld werd in het KB dd. 14.10.2005 met ingang van 01.07.2007 werd opgeheven.

Wat

DIMONA staat voor onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, uiterlijk bij het begin van de tewerkstelling. Het betreft een **elektronische melding** aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de identificatiegegevens van werkgever en werknemer, het nummer van het Paritair Comité en de datum van in- en uitdiensttreding.

Hoe

Voor zijn dagelijkse DIMONA-aangifte zal de werkgever in de Horeca voortaan voor wat zijn gelegenhedswerknemers betreft een keuze dienen te maken tussen 2 opties:

- Volledige DIMONA-aangifte ('Full' DIMONA):

Wanneer de werkgever kiest voor een volledige dagelijkse DIMONA-aangifte - m.n. de aangifte van het begin- en het einduur van de prestatie - zullen de socialezekerheidsbijdragen op basis van het **reële loon** van de gelegenhedswerknemer worden berekend.

Indien de gelegenhedswerknemer evenwel (tevens) met fooien wordt betaald en zijn functie in een limitatieve lijst voorkomt, worden de socialezekerheidsbijdragen berekend op de forfaitaire daglonen, dewelke momenteel systematisch worden opgetrokken tot aan de overeenkomstige baremalonen.

Deze forfaitaire daglonen dienen vervolgens verhoogd te worden met:

- o € 6,00 voor prestaties op een zaterdag of een dag vóór een feestdag;
- o € 12,00 voor prestaties op een zondag of een feestdag.

Uit de wetgeving terzake zou kunnen afgeleid worden dat voornoemde verhogingen tevens gelden voor deeltijdse werknemers en dat deze bedragen voor deze werknemer niet mogen gepronotiseerd worden.

- 'Light' DIMONA-aangifte

Voor wat de 'light' DIMONA-aangifte betreft, kan er geopteerd worden om te werken met een tijdsblok van 5 uren, dan wel met een tijdsblok van 11 uren. De socialezekerheidsbijdragen worden in dit geval berekend op **forfaitaire bedragen**.

- o *Tijdsblok van 5 uren*

Wanneer de werkgever opteert voor een DIMONA 'light' met een tijdsblok van 5 uren, zullen de socialezekerheidsbijdragen van de gelegenhedswerknemer op basis van volgende forfaitaire bedragen (bedragen per 01.01.2010) worden berekend:

- € 39,37;
- € 46,54 voor prestaties op een zaterdag of een dag vóór een feestdag;
- € 53,71 voor prestaties op een zondag of een feestdag.

Het tijdsblok van 5 uren stemt overeen met prestaties van 5 uren en minder.

- o *Tijdsblok van 11 uren*

Wanneer de werkgever kiest voor een DIMONA 'light' en voor een tijdsblok van 11 uren, zullen de socialezekerheidsbijdragen van de gelegenhedswerknemer op basis van volgende forfaitaire bedragen (bedragen per 01.01.2010) worden berekend:

- € 78,72;
- € 85,89 voor prestaties op een zaterdag of een dag vóór een feestdag;
- € 93,06 voor prestaties op een zondag of een feestdag.

Het tijdsblok van 11 uren stemt overeen met prestaties van meer dan 5 uren en maximum 11 uren. Dit veronderstelt dat deze forfaits tevens van toepassing zijn wanneer de werkgever voor een tijdsblok van 5 uren opteerde, maar uit het register voor werktijdregeling duidelijk blijkt dat de gelegenhedswerknemer meer dan 5 uren gewerkt heeft.

Voor de werknemers die prestaties met onderbroken dienst verrichten, zal het forfait van het 'tijdsblok van 11 uren' sowieso van toepassing zijn en dit ongeacht de duur van de effectieve prestaties.

De werkgever die opteert voor de 'light' DIMONA-aangifte dient een register voor werktijdenregeling bij te houden. Het bij te houden register voor werktijdenregeling bestaat uit 2 delen, m.n.:

- o deel A, waarin de identificatiegegevens dienen vervolledigd te worden;
- o deel B, waarin het begin- en einduur, het totaal aantal gepresteerde uren en de rusttijden dienen genoteerd te worden.

Alvorens de gelegenhedswerknemer zijn werkzaamheden aanvat, moet deel A volledig ingevuld zijn en dient in deel B het beginuur genoteerd te worden. Bij het einde van zijn dagtaak dient in deel B het einduur en het totaal aantal gepresteerde uren aangevuld te worden.

Bij de aanwerving van de eerste werknemer moet de werkgever kiezen welk systeem er zal worden toegepast ('full' dan wel 'light' DIMONA). Deze keuze is bindend tot het einde van het lopende kalenderjaar en dit voor alle gelegenhedswerknemers. De keuze wordt automatisch verlengd, tenzij de werkgever de wijziging van systeem doorgeeft aan het Waarborg- en Sociaal Fonds vóór 01.10 van het lopende kalenderjaar. De wijziging gaat dan in vanaf 01.01 van het volgende kalenderjaar.

De volledige DIMONA-aangifte kan gebeuren via de reeds bestaande kanalen:

- de telefoon met druktoetsen (02/511.51.51 – vocale server, vergelijkbaar met "phone-banking");
- via internet (www.socialsecurity.be);
- via SMS (enkel voor de gelegenhedswerknemers), op voorwaarde dat:
 - o uw GSM-toestel hiervoor geschikt is;
 - o u uw GSM instelt voor WAP;
 - o u Quick Smart Dimona inlaadt op uw toestel.

Voor de 'light' DIMONA-aangifte dient de werkgever sinds 01.01.2008 de elektronische DIMONA-aangifte te doen voor het blok waarvoor hij opteert.

Loonverwerking

Voor de loonverwerking verzoeken wij u ons de prestaties door te geven via de loonopgave voor uw vaste werknemers. Bovendien dient u ons volgende beperkte identificatiegegevens mee te delen: naam, voornaam, INSZ-nummer en adres.

Voor alle gelegenhedswerknemers dient een bijlage aan de loonbrief te worden gevoegd. Deze bijlage omvat een dagelijks overzicht van de prestaties van de werknemer voor de periode waarop de loonfiche betrekking heeft.

Sancties

De werkgever die heeft nagelaten om werknemers DIMONA te melden, riskeert zware boetes. Niet-aangegeven werk is in principe zwartwerk dat aldus moet worden geregulariseerd en dat wordt bestraft met strafrechtelijke of administratieve sancties, m.n.:

- strafrechtelijk: een gevangenisstraf van 8 dagen tot 1 jaar en/of een geldboete van € 2.500,00 tot € 12.500,00. Deze sanctie kan op het dubbel van het maximum worden gebracht bij herhaling;
- administratief: geldboete van € 1.875,00 tot € 6.250,00.

Bijkomend wordt voorzien dat de werkgever die geopteerd heeft voor de 'light' DIMONA-aangifte, maar geen register bijhoudt en/of geen dagelijkse DIMONA-aangiftes verricht, automatisch onder de regeling van de 'volledige' DIMONA-aangifte valt.