Kelio

HORECA & RETAIL

Volledige gids voor
personeelsbeheer in 2026



Kelio

INHOUDSTAFEL

INTRODUCTIE 2
Personeelsbeheer in horeca & retail in 2026

1 **OVERZICHT** 5
De verschillende statuten in 2026

2 **DE AANWERVING** 8
Goed van start gaan, ongeacht het statuut

3 **DE PLANNING** 12
Een gemengd team van vaste en flexibele medewerkers aansturen

4 **DE DIMONA-AANGIFTE** 15
De kern van de zaak voor flexibele statuten

5 **DE TIJDREGISTRATIE** 18
Voor alle medewerkers

6 **DE VERZENDING NAAR HET SOCIAAL SECRETARIAAT** 21
Betrouwbare en conforme gegevens doorgeven

7 **TOTAALOVERZICHT** 24
De Kelio-flow van begin tot einde

CONCLUSIE 27



INTRODUCTIE

Personeelsbeheer in horeca & retail in 2026

Kelio

In zowel horeca als retail wordt personeelsbeheer gekenmerkt door een **dubbele realiteit**:

Vaste medewerkers:

Zorgen voor de continuïteit van de activiteit: onthaal, bediening, verkoop, leidinggeven

Flexibele arbeidskrachten:
studenten, flexi-jobbers, korte contracten en dagcontracten

Vangen schommelingen in activiteit op: drukte op zaterdagavond, soldenperiode, zomerseizoen, evenementen.

Deze organisatie op twee snelheden is niet nieuw, maar wordt steeds complexer:

- Voor de **vaste teams** maakt de jaarlijkse arbeidsduurberekening het nu mogelijk om seizoensgebonden pieken beter op te vangen door de uurroosters over het jaar te spreiden, in plaats van incidentele overuren op te bouwen.
- VVoor **medewerkers** zou dit bijvoorbeeld betekenen dat ze tijdens bepaalde periodes meer kunnen werken en tijdens de schoolvakanties meer vrije tijd kunnen opnemen.

1ste april 2026

Het **plafond voor vrijwillige overuren stijgt naar 360 uur** per jaar voor alle voltijdse werknemers (tegenover 120 uur voorheen).

- De eerste 240 uren zijn vrijgesteld van sociale bijdragen en belasting, waardoor het nettobedrag dan gelijk is aan het brutobedrag.
- De resterende 120 uren geven recht op een looncomplement.

Kelio

BIJZONDERHEDEN VOOR DE HORECASECTOR

Werkgevers die over een geregistreerd kassasysteem beschikken, zien hun plafond opgetrokken **tot 450 uur per jaar** (tegenover 360 uur zonder dit systeem).

- De 360 uren genieten van het gunstige "brutoloon = nettoloon"-regime (zonder looncomplement, bijdragen of bedrijfsvoorheffing).
- De resterende 90 uren blijven onderworpen aan het klassieke regime (bijdragen en belasting), eveneens zonder looncomplement.

Voor de flexibele teams heeft de hervorming van 1 juli 2026 de **toegang tot de flexi-job aanzienlijk verruimd**, waardoor dit statuut nu openstaat voor bijna alle sectoren en het jaarlijkse inkomensplafond werd opgetrokken van 12.000 naar 18.440 euro.

Deze evolutie is **goed nieuws** voor sectoren die historisch voorlopers waren op het vlak van dit statuut.

Dit gaat echter gepaard met een dicht wettelijk kader waarin het klassieke arbeidsrecht en specifieke regelingen (studenten, flexi-jobs, horeca-extra's) elkaar overlappen, elk met hun eigen regels inzake quota, bijdragen en aangifte.

Voor een HR-team dat wekelijks een gemengde en wisselende populatie beheert, vertaalt deze complexiteit zich heel concreet in een **verhoogd risico op niet-naleving** en een **administratieve last die toeneemt** naarmate het verloop stijgt.

Kelio



1 OVERZICHT

De verschillende statuten in 2026

Kelio

Elk statuut heeft zijn eigen regels, of het nu gaat om de toegangsvoorwaarden, de sociale bijdragen of de aangifteverplichtingen.

	Vaste medewerker	Jobstudent	Flexi-job	Dagcontract
Doelgroep	Elke medewerker met een arbeidscontract van onbepaalde/ bepaalde duur	Min. 15 jaar, ingeschreven als voltijds student	Werknemer ≥ 4/5e tewerkstelling of gepensioneerde	Horeca-extra's, occasionele prestaties
Dimona-kader	Standaard Dimona, vóór indiensttreding	Dimona STU, per gepresteerd kwartaal	Dimona FLX, vóór elke prestatie	Dagelijkse Dimona (DAILY), horeca PC302
Bijdragen	Klassiek regime (13,07 %/ 25–32 %)	Verminderde solidariteits-bijdrage (2,71% / 5,42%)	Belastingvrij flexiloon, netto = bruto	Specifiek horeca-/extra-regime
Te bewaken limiet	Wettelijke arbeidsduur, cao, toepasselijk paritair comité	Contingent van 650 u/jaar, bij alle werkgevers samen	Jaarlijks inkomens-plafond (18.440 € sinds 01/07/2026)	Zeer korte aangifte-termijnen
Typisch gebruik	Vaste kern van het team	Versterking in het weekend, 's avonds, tijdens soldenperiodes, vakanties	Eenmalige versterking, extra expertise	Onvoorziene piek in horeca-activiteit

Bronnen: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (2026); Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2026).

Kelio

18 juli 2026
Naar een jaarlijkse arbeidsduurberekening

VOORONTWERP VAN WET

De arbeidsduur niet langer week per week berekenen, maar **spreiden over een referteperiode van een jaar**, rond een ongewijzigd gemiddelde van 38 uur/week.

Mits akkoord van de werknemer :

- Mogelijkheid om op te lopen tot 12 uur per dag en 48 uur per week tijdens piekmomenten
- Lichtere periodes in het laagseizoen ter compensatie
- Een gegarandeerd maandloon dat het hele jaar door hetzelfde blijft

Deze nieuwe regeling **onderscheidt zich van de reeds bestaande "kleine flexibiliteit"** (artikel 20bis van de arbeidswet), die de dagelijkse schommelingen beperkt tot 9 uur en 43 uur per week.

Een maatregel die bijzonder relevant is voor de horeca- en retailsector, sectoren met een sterke seizoensgebondenheid, maar waarvan **de tekst haar parlementair traject nog moet afronden** vooraleer ze in werking treedt. Ze zal het akkoord van de werkgever en de medewerker vereisen.



2 DE AANWERVING

Goed van start gaan ongeacht het statuut

Kelio

Of de medewerker nu duurzaam bij het team komt of voor één enkele prestatie, de aanwerving volgt dezelfde logica:

1 TOELATINGSVOORWAARDEN CONTROLEREN

Voor vaste medewerkers

De aanwerving volgt het klassieke schema: arbeidsovereenkomst, standaard Dimona vóór de indiensttreding en voorwaarden die eigen zijn aan het paritair comité.

Voor flexibele statuten

De controle van de geschiktheid is de meest gevoelige - en vaakst over het hoofd geziene - stap.

- **Student:** het nog beschikbare urencontingent raadplegen op het portaal van de sociale zekerheid, waarbij dit contingent bij alle werkgevers samen wordt geteld
- **Flexi-jobber:** het statuut van werknemer met 4/5e tewerkstelling of gepensioneerde bevestigen, en nagaan dat het niet om zijn eigen vaste werkgever gaat

2 HET CONTRACT FORMALISEREN

Vast of flexibel, de contractuele logica verschilt:

- Een vast contract past in een langetermijnperspectief.
- Een flexibel contract - flexi-job of dagcontract - moet snel worden opgesteld, soms daags voordien of op de dag van de prestatie zelf.

Kelio

In Kelio worden deze twee logica's afzonderlijk beheerd, maar vanuit één enkele omgeving.

Voor korte contracten wordt het document **automatisch gegenereerd** op basis van de geplande prestatie, met de **vermeldingen die vereist zijn door de toepasselijke cao**, en vervolgens doorgestuurd voor **elektronische ondertekening** - een echte tijdsbesparing wanneer de medewerker niet fysiek aanwezig is vóór zijn indiensttreding.

3 DE DIMONA-AANGIFTE

(Déclaration Immédiate/Onmiddellijke Aangifte)

De Dimona is de wettelijke verplichting waarbij elke Belgische werkgever de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) informeert over de indiensttreding - en de uitdiensttreding - van een werknemer

Ingevoerd in 1999 ter vervanging van de papieren registers, past ze in de bredere geschiedenis van de Belgische sociale zekerheid, georganiseerd door de **besluitwet van 28 december 1944** en **de wet van 27 juni 1969**. Het huidige juridische kader steunt op het koninklijk besluit van 5 november 2002, dat de verplichting veralgemeent naar alle werkgevers uit de publieke en private sector, en op **artikel 181 van het Sociaal Strafwetboek**, dat de toepasselijke sancties vastlegt.

Ze geldt voor **alle werknemers** - overeenkomsten van onbepaalde duur, overeenkomsten van bepaalde duur, studenten, flexi-jobbers, uitzendkrachten - **met uitzondering van zelfstandigen**, en moet verplicht worden ingediend vóór de aanvang van de prestatie.

Kelio

De Kelio Dimona-module centraliseert medewerkers, contracten en aangiftes in één enkele omgeving.

Uw HR-teams maken, wijzigen of annuleren rechtstreeks vanuit de tool een Dimona-aangifte IN, OUT, Update of Cancel, zonder herinvoer, met native ondersteuning van de STU- en FLX-statuten en de specifieke kenmerken van het betrokken paritair comité.

1 juli 2026

FLEXI-JOBS WORDEN UITGEBREID NAAR ALLE SECTOREN

Als werkgever betaalt u voor een **flexi-werknemer enkel een werkgeversbijdrage van 28%**. Met andere woorden: geen gewone socialezekerheidsbijdragen. Het jaarlijkse inkomensplafond dat vrijgesteld is van persoonlijke RSZ-bijdrage werd opgetrokken van 12.000 naar 18.440 euro.

- Zolang de inkomsten van uw werknemer uit flexi-jobs onder het jaarlijkse fiscale plafond van **18.440 euro** blijven, moet hij geen bedrijfsvoorheffing betalen op het flexiloon. Hij komt niet in een hogere belastingschijf terecht, maar bouwt wel sociale rechten op.

- Als uw werknemer in de loop van een jaar **meer dan 18.440 euro** flexiloon verdient, wordt alles wat hij boven de 18.440 euro verdient fiscaal belast. Het plafond van 18.440 euro geldt niet voor gepensioneerden.

Kelio



3 DE PLANNING

Een gemengd team van vaste en flexibele medewerkers aansturen

Kelio

TWEE LOGICA'S TEGELIJK OP ELKAAR AFSTEMMEN

Vaste kern

Garandeert de continuïteit van de dienstverlening

Flexibele versterking

Ingezet voor piekmomenten: avonddienst, weekend, soldenperiode, eenmalig evenement

De **beschikbaarheid** van studenten, de niet te overschrijden **urenplafonds** en de veelheid aan **statuten** maken deze oefening bijzonder delicaat zodra het personeelsbestand wekelijks varieert.

DE BEPERKINGEN VAN PLANNING VIA EXCEL

Excel is doeltreffend voor eenvoudige behoeften, maar werd niet ontworpen als een HR-planningstool:

- meervoudige manuele invoer
- beperkte samenwerkingsmogelijkheden
- Onvoldoende traceerbaarheid
- Expertise geconcentreerd bij één gebruiker
- geen geautomatiseerde controle van de arbeidsduurregels

Stuk voor stuk tekortkomingen die, in de horeca of bij retail met meerdere vestigingen, leiden tot **kostbare fouten** en een risico op **niet-naleving** dat moeilijk tijdig te detecteren is.

Kelio

SLIMME PLANNING MET KELIO

De module voor tijd- en activiteitenbeheer van Kelio **centraliseert de planning** van het volledige personeelsbestand - vast en flexibel - in één uniform overzicht, met ondersteuning voor meerdere statuten en meerdere vestigingen, ideaal voor retailketens met meerdere verkooppunten.

Waarschuwingen signaleren automatisch elke overschrijding van de regels - niet-nageleefde pauze, buitensporige prestatieduur - nog vóór de planning wordt gevalideerd, wat zowel de wettelijke conformiteit als de efficiëntie van het proces versterkt.

Kelio

4 DE DIMONA-AANGIFTE

De kern van zaak voor flexibele statuten



Kelio

Hoewel de Dimona voor alle werknemers geldt, wordt ze een **bijzonder aandachtspunt** zodra de onderneming regelmatig **studenten**, **flexi-jobbers** of **horeca-extra's** tewerkstelt - met andere woorden het merendeel van het flexibele personeelsbestand in de horeca en retail.

NA TE LEVEN VERPLICHTINGEN

Termijn
Dimona IN uiterlijk in te dienen op het moment waarop de prestatie begint.

Aangiftetypes
Standaard, STU voor studenten, FLX voor flexi-jobs, of dagelijkse aangifte voor korte horeca-contracten

Wijziging (update)
Bij wijziging van uurrooster

Annulering (Cancel)
Wanneer de prestatie niet wordt uitgevoerd

Dimona OUT
Vereist aan het einde van het contract, tenzij de einddatum reeds gekend was bij de Dimona IN

DE OP TE LOPEN SANCTIES

Een laattijdige, ontbrekende of foutieve aangifte stelt de werkgever bloot aan:

- administratieve boetes - van categorie 3 of 4 naargelang de ernst
- een herziening van de sociale bijdragen
- voor gunstige statuten zoals het studentenregime, het volledige verlies van het voordeel van de verminderde bijdragen op de betrokken prestaties.

Kelio

AUTOMATISERING IN KELIO

De Dimona-module van Kelio verandert deze verplichting in een **geautomatiseerde flow** in plaats van een geïsoleerde taak.

Zodra een uurrooster in de planning wordt gewijzigd, activeert Kelio **automatisch een Update-aangifte**, waardoor de onderneming beschermd is tegen sancties bij flitscontroles van de sociale inspectie.

5 STAPPEN

Van de keuze van de medewerker tot het versturen van de aangifte naar de RSZ **in minder dan 30 minuten**

1. Selectie of aanmaak van de **medewerker**, met beveiligd rijksregisternummer
2. Keuze van het **type prestatie** - student, flexi-job, dagcontract - en van het toepasselijke **paritair comité**, en toewijzing van een uurrooster
3. Automatische generatie van het **dagcontract**, met de vermeldingen vereist door de cao van de sector
4. **Elektronische ondertekening** op afstand, nog vóór de medewerker ter plaatse aankomt
5. Versturen, wijzigen of annuleren van de **Dimona-aangifte** rechtstreeks vanuit Kelio

Deze module is bijzonder geschikt voor de horeca (PC 302, dagcontracten, studenten en flexi-jobbers) en retail (studentenjobs op zaterdag, flexi-job-versterking tijdens de soldenperiode), maar ook voor **logistiek**, **transport**, **industrie** en **organisaties** met meerdere vestigingen.



5 TIJDREGISTRATIE

Voor alle medewerkers

Kelio

In tegenstelling tot de Dimona heeft de registratie van de arbeidstijd betrekking **op het volledige personeelsbestand** - zowel vast als flexibel - en krijgt ze een nieuwe dimensie door de evolutie van de Belgische regelgeving.

TIJDREGISTRATIE AFGESTEMD OP KORTE CONTRACTEN

In de horeca en retail moet de tijdsregistratie zich kunnen aanpassen aan **mobiele teams** op **meerdere locaties**: prikklok in de zaal of aan de kassa, mobiele applicatie, gedeeld terminal.
Deze **flexibiliteit** in registratie is essentieel voor een populatie waarvan de uurroosters van week tot week wijzigen.

NAAR EEN VERALGEMEENDE VERPLICHTING IN 2027

Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft, via verschillende arresten onder meer in 2019 en 2024, bevestigd dat werkgevers een systeem moeten invoeren waarmee de dagelijkse arbeidstijd op **objectieve, betrouwbare en toegankelijke wijze** kan worden geregistreerd.

Bepaalde verplichtingen bestonden in België al in specifieke gevallen - variabele uurroosters, afwijkingen op deeltijdse arbeid, specifieke sectoren zoals de bouw of het transport.

Januari 2027

VERALGEMENING VAN DE VERPLICHTING

Elke werkgever zal de begin- en einduren van de prestatie, evenals de pauzes, moeten kunnen traceren, en deze gegevens vijf jaar moeten bewaren, toegankelijk voor zowel de werknemer als de sociale inspectie.

Naast de wettelijke verplichting vormt deze registratie een strategische uitdaging: bij een geschil over de arbeidstijd moet de werkgever **betrouwbare en onbetwistbare gegevens kunnen voorleggen**.

DE AFSTEMMING TUSSEN GEPLANDE UREN EN GEPRESTEERDE UREN

Kelio stemt de geplande uren automatisch af op de effectief gepresteerde uren, met een **onmiddellijke berekening van de aanwezigheidstellers, de overuren en de bijzondere uren** - nacht, zondag, feestdagen - volgens de geldende akkoorden en het toepasselijke paritair comité.



6 DE VERZENDING NAAR HET SOCIAAL SECRETARIAAT

Betrouwbare en conforme gegevens doorgeven

Kelio

Een keuze die geenszins verplicht is, maar gemakkelijk te verklaren: zonder deze ondersteuning moet de onderneming zelf alle RSZ- en fiscale aangiftes verzekeren, met het niveau van expertise en regelgevende opvolging dat dit vereist

90%

van de Belgische ondernemingen doet een beroep op een sociaal secretariaat voor de verwerking van hun loonadministratie

Het klassieke probleem van de herinvoer

Zonder geautomatiseerde interface moeten de gegevens over aanwezigheid, afwezigheid en premies manueel opnieuw worden ingevoerd in de tools van het sociaal secretariaat - een tijdrovende bewerking, foutgevoelig, en bijzonder gevoelig binnen krappe afsluittermijnen van de loonadministratie.

KELIO PAYLINK : DE BRUG TUSSEN TIJDSBEHEER EN LOONADMINISTRATIE

Kelio Paylink **verbindt de tool voor tijdsbeheer rechtstreeks met het sociaal secretariaat of de loonsoftware**, zonder manuele herinvoer.

DE OPLOSSING IS COMPATIBEL MET:

- Meer dan 160 **loonsoftwarepakketten**
- Alle belangrijke **Belgische sociale secretariaten** (Acerta, SD Worx, Securex, Partena, Attentia, GroupS, UCM, Liantis, enz.) via een specifiek exportformaat of SFTP

Kelio

EEN FLOW IN 3 STAPPEN

1 **Registreren en berekenen**
De medewerkers klokken (prikklok, applicatie, portaal) en Kelio berekent automatisch de tellers, overuren, premies en afwezigheden.

2 **Controleren en goedkeuren**
Het HR-team visualiseert de afwijkingen en onregelmatigheden vóór validatie, individueel of collectief.

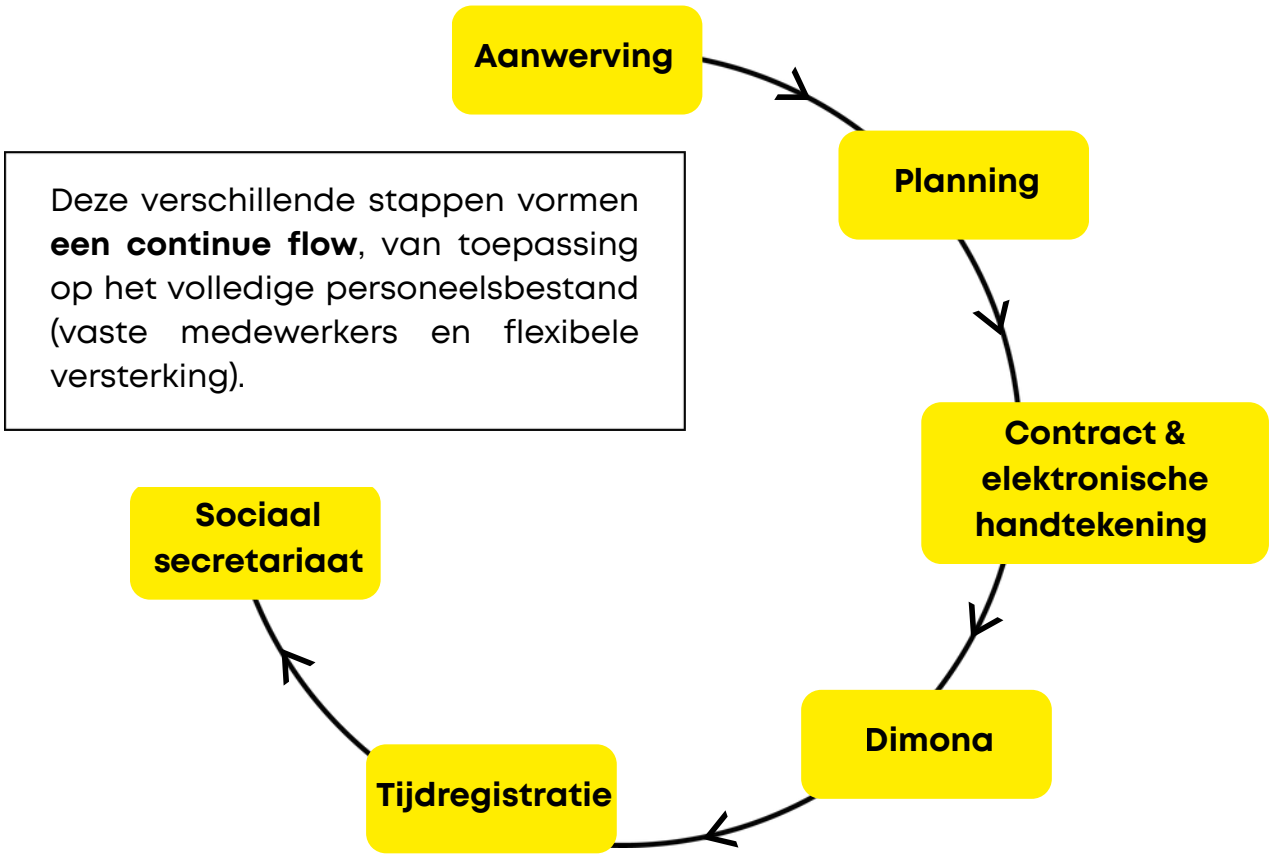
3 **Exporteren naar het sociaal secretariaat**
Paylink genereert en verstuurt het bestand in het vereiste formaat, voor een loonverwerking gebaseerd op volledige en betrouwbare gegevens.

Alle variabele gegevens - aanwezigheidstellers, overuren, credit-/debeturen van variabele uurroosters, premies, maaltijdcheques, saldi van afwezigheden - worden op die manier **automatisch doorgegeven**, aan het einde van de maand of volgens de gekozen frequentie, zonder dubbele invoer tussen Kelio en het sociaal secretariaat.



7 TOTAAL-OVERZICHT

De Kelio-flow van begin tot einde



Deze verschillende stappen vormen **een continue flow**, van toepassing op het volledige personeelsbestand (vaste medewerkers en flexibele versterking).

Elke stap voedt de volgende, vanuit dezelfde **gegevensbasis**, zonder herinvoer:

- de geplande prestatie genereert het contract
- het contract en de planning activeren de Dimona
- de tijdsregistratie bevestigt of corrigeert de voorziene uren
- de prestatiegegevens worden met 1 klik doorgestuurd naar het sociaal secretariaat.

Kelio

DE VOORDELEN VAN EEN GEÏNTEGREERD BEHEER

1 **Tijdswinst**
Geen dubbele invoer meer tussen planning-, HR- en loonadministratietools

2 **Verminderd risico**
Overschrijdingsmeldingen, RSZ- en paritair-comité-conformiteit continu geïntegreerd

3 **HR-gemoedsrust**
Volledig en traceerbaar overzicht van een complexe en heterogene populatie, op elk moment van de cyclus



CONCLUSIE

Kelio

- Personeel beheren in HoReCa of Retail betekent voortdurend omgaan met twee realiteiten:
  - **Een vaste kern** die op lange termijn moet worden onderhouden
  - **Flexibele arbeidskrachten** die op het juiste moment moeten worden ingezet, met naleving van een veeleisend en voortdurend evoluerend wettelijk kader
- De hervorming van de flexi-jobs, de jaarlijkse arbeidsduurberekening voor vaste contracten en de toekomstige verplichting tot tijdsregistratie in 2027 herinneren eraan dat **conformiteit** niet langer een optie is, maar **een volwaardig onderdeel** van de HR-prestaties.
- Door aanwerving, planning, contract, Dimona, tijdsregistratie en overdracht naar het sociaal secretariaat te verbinden binnen één en dezelfde omgeving, stelt **Kelio de HR-teams** van deze sectoren **in staat om opnieuw grip te krijgen** op hun wettelijke verplichtingen - zonder daar onevenredig veel tijd aan te besteden, en zonder het risico op niet-naleving af te wentelen op medewerkers die elders al voldoende belast worden.

Kom in actie

Ontdek hoe Kelio het beheer van uw vaste en flexibele teams kan beveiligen en automatiseren

VRAAG EEN GEPERSONALISEERDE DEMONSTRATIE AAN

