Kelio

HORECA & RETAIL

Guide complet pour la **gestion du personnel** en 2026



Kelio

SOMMAIRE

INTRODUCTION 2
La gestion du personnel en horeca & retail en 2026

1 **PANORAMA** 5
Les différents statuts en 2026

2 **L'EMBAUCHE** 8
Bien démarrer, quel que soit le statut

3 **LA PLANIFICATION** 12
Piloter une équipe mixte fixes/flexibles

4 **LA DÉCLARATION DIMONA** 15
Le nœud du sujet pour les statuts flexibles

5 **LE SUIVI DES TEMPS DE TRAVAIL** 18
Pour tous les collaborateurs

6 **L'ENVOI VERS LE SECRÉTARIAT SOCIAL** 21
Transmettre des données fiables et conformes

7 **VISION D'ENSEMBLE** 24
Le flux Kelio de bout en bout

CONCLUSION 27



INTRODUCTION

La gestion du personnel en horeca & retail en 2026

Kelio

En horeca comme en retail, la gestion du personnel obéit à une **double réalité** :

Collaborateurs fixes :

Assure la continuité de l'activité : accueil, service, vente, encadrement

Main-d'œuvre flexible :

étudiants, flexi-jobbers, contrats courts et journaliers

Absorbe les variations d'activité : coup de feu du samedi soir, période de soldes, saison estivale, événementiel ponctuel.

Cette organisation à deux vitesses n'est pas nouvelle, mais elle se complexifie :

- Pour les **équipes fixes,** l'annualisation du temps de travail permet désormais de mieux absorber les pics saisonniers en modulant les horaires sur l'année plutôt qu'en accumulant des heures supplémentaires ponctuelles.
- Côté **collaborateur,** cela pourrait leur permettre de travailler par exemple plus pendant l'année et d'avoir plus de temps libre pendant les congés scolaires.

1er avril 2026

Le **plafond des heures supplémentaires volontaires** passe à **360 heures par an** pour l'ensemble des salariés à temps plein (contre 120 heures auparavant).

- Les 240 premières heures sont exonérées de cotisations sociales et d'impôt, le net équivalant alors au brut.
- Les 20 heures restantes ouvrent droit à un sursalaire.

Kelio

PARTICULARITÉS NOTABLES POUR L'HORECA

Les employeurs disposant d'un **système de caisse enregistreuse** voient leur plafond porté à **450 heures par an** (contre 360 heures sans ce système).

- 360 heures bénéficient du régime avantageux "brut = net" (sans sursalaire, cotisations ni précompte professionnel).
- 90 heures restent soumises au régime classique (cotisations et impôt), également sans sursalaire.

Pour les équipes flexibles, la réforme du 1er juillet 2026 a considérablement **élargi l'accès au flexi-job**, ouvrant ce régime à la quasi-totalité des secteurs et relevant le plafond de revenu annuel de 12 000 à 18 440 euros.

Cette évolution est une **bonne nouvelle** pour des secteurs historiquement précurseurs sur ce statut.

Elle s'accompagne en revanche d'un **cadre légal dense** où se superposent le droit du travail classique et des régimes spécifiques (étudiants, flexi-jobs, extras horeca), chacun avec ses propres règles de quotas, de cotisations et de déclaration.

Pour une équipe RH qui gère chaque semaine une population mixte et changeante, cette complexité se traduit très concrètement par un **risque accru de non-conformité** et une **charge administrative qui s'alourdit** à mesure que le turnover augmente.

Kelio



1 PANORAMA

Les différents statuts en 2026

Kelio

Chaque statut répond à des règles propres, qu'il s'agisse des conditions d'accès, des cotisations sociales ou des obligations de déclaration.

	Collaborateur fixe	Étudiant jobiste	Flexi-job	Contrat court / journalier
Public visé	Tout collaborateur en CDI/CDD	15 ans min., inscrit en formation à temps plein	Salarié ≥ 4/5e temps ou pensionné	Extras horeca, prestations ponctuelles
Cadre Dimona	Dimona standard, avant l'entrée en service	Dimona STU, par trimestre presté	Dimona FLX, avant chaque prestation	Dimona journalière (DAILY), horeca CP 302
Cotisations	Régime classique (13,07 % / 25–32 %)	Solidarité réduite (2,71 % / 5,42 %)	Flexi-salaire défiscalisé, net = brut	Régime horeca / extras spécifique
Limite à surveiller	Durées légales, CCT, CP applicable	Contingent de 650 h/an, tous employeurs confondus	Plafond de revenu annuel (18 440 € depuis le 01/07/2026)	Délais de déclaration très courts
Cas d'usage type	Socle permanent de l'équipe	Renfort week-end, soirée, soldes, vacances	Renfort ponctuel, expertise d'appoint	Pic d'activité horeca imprévu

Sources : Office national de Sécurité sociale (2026) ; Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (2026).

Kelio

18 juillet 2026
Vers une annualisation du temps de travail

AVANT-PROJET DE LOI

Ne plus décompter la durée du travail semaine par semaine, mais la **lisser sur une période de référence d'un an**, autour d'une moyenne inchangée de 38 heures/semaine.

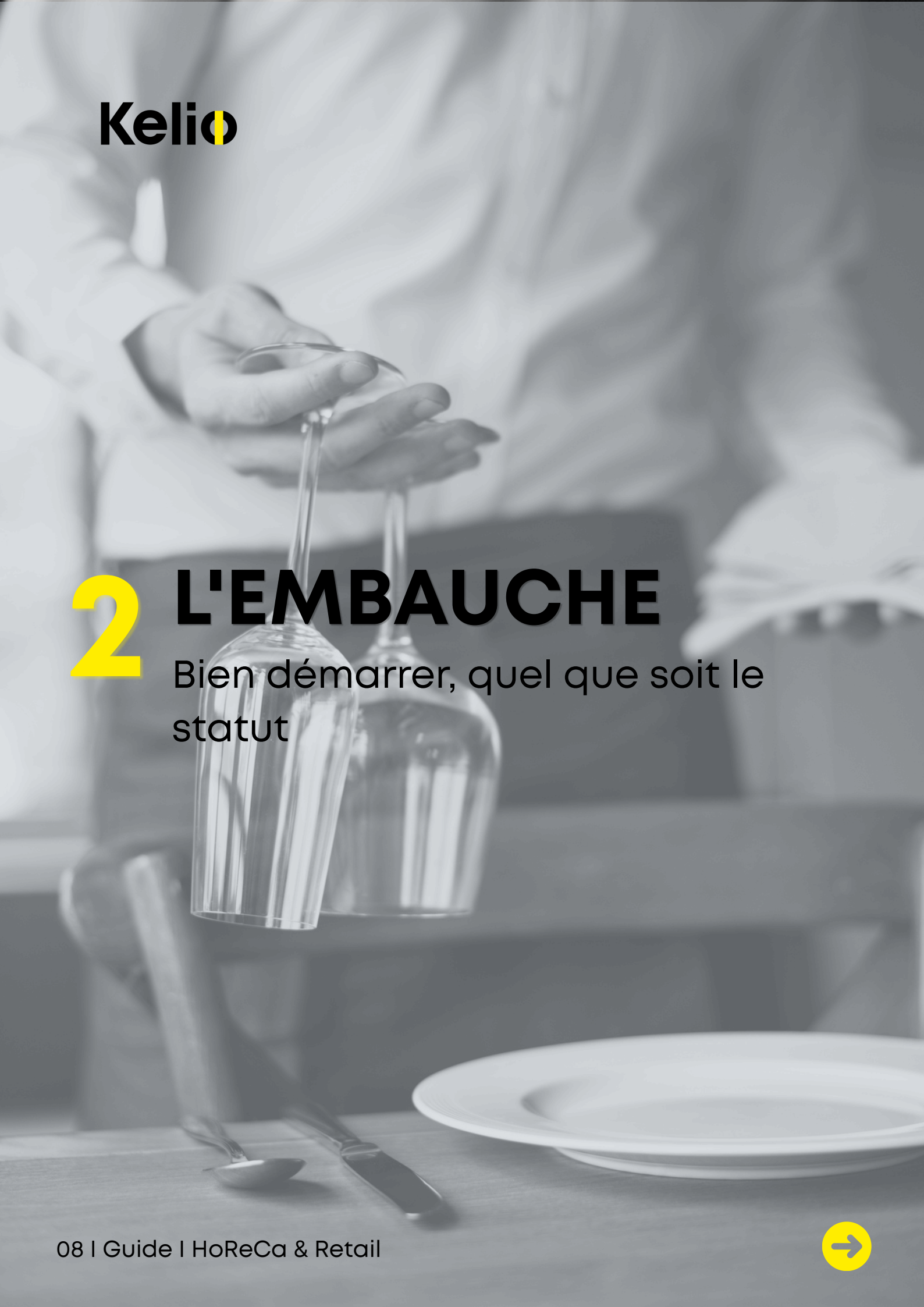
Moyennant l'accord du travailleur :

- Possibilité de monter jusqu'à 12 heures par jour et 48 heures par semaine lors des pics d'activités
- Des périodes plus légères en creux de saison pour compenser
- Un salaire mensuel garanti identique tout au long de l'année

Ce nouveau régime **se distingue de la "petite flexibilité"** déjà existante (article 20bis de la loi sur le travail), qui plafonne les variations journalières à 9 heures et à 43 heures par semaine.

Une mesure particulièrement pertinente pour l'horeca et le retail, secteurs à forte saisonnalité, mais dont **le texte doit encore achever son parcours parlementaire avant d'entrer en vigueur**. Il nécessitera l'accord de l'employeur et du collaborateur.

Kelio



2 L'EMBAUCHE

Bien démarrer, quel que soit le statut

Kelio

Que le collaborateur rejoigne l'équipe de façon durable ou pour une seule prestation, l'embauche suit une même logique :

1 VÉRIFIER L'ÉLIGIBILITÉ

Pour les collaborateurs fixes

L'embauche suit le schéma classique : contrat de travail, Dimona standard avant l'entrée en fonction, période d'essai et conditions propres à la commission paritaire.

Pour les statuts flexibles

La vérification d'éligibilité est l'étape la plus sensible - et la plus souvent négligée.

- **Etudiant :** consulter le contingent d'heures encore disponible sur le portail de la sécurité sociale, celui-ci se comptant tous employeurs confondus
- **Flexi-jobber :** confirmer le statut de salarié à 4/5e temps ou de pensionné, et s'assurer qu'il ne s'agit pas de son propre employeur habituel

2 FORMALISER LE CONTRAT

Fixe ou flexible, la logique contractuelle diffère :

- Un contrat fixe s'inscrit dans la durée.
- Un contrat flexible - flexi-job ou contrat journalier - doit être généré rapidement, parfois la veille ou le jour même de la prestation.

Kelio

Dans Kelio, ces deux logiques sont gérées distinctement mais depuis un seul environnement.

Pour les contrats courts, le document est **généré automatiquement** à partir de la prestation planifiée, avec les **mentions requises par la CCT** applicable, puis transmis pour **signature électronique** - un vrai gain de temps lorsque le collaborateur n'est pas physiquement présent avant sa prise de poste.

3 LA DÉCLARATION DIMONA

(Déclaration Immédiate/Onmiddellijke Aangifte)

La Dimona est l'obligation légale par laquelle tout employeur belge informe l'Office national de Sécurité sociale (ONSS) de l'entrée - et de la sortie - en fonction d'un travailleur

Instaurée en 1999 pour remplacer les registres papier, elle s'inscrit dans l'histoire plus large de la sécurité sociale belge, organisée par l'**arrêté-loi du 28 décembre 1944** et la **loi du 27 juin 1969**. Son cadre juridique actuel repose sur l'**arrêté royal du 5 novembre 2002**, qui généralise l'obligation à tous les employeurs des secteurs public et privé, et sur l'**article 181 du Code pénal social**, qui prévoit les sanctions applicables.

Elle concerne **tous les travailleurs** - CDI, CDD, étudiants, flexi-jobbers, intérimaires - **à l'exception des indépendants**, et doit impérativement être introduite avant le début de la prestation.

Kelio

Le module Kelio Dimona centralise collaborateurs, contrats et déclarations dans un seul environnement.

Vos équipes RH créent, modifient ou annulent une déclaration Dimona IN, OUT, Update ou Cancel directement depuis l'outil, sans ressaisie, avec la prise en compte native des statuts STU et FLX et des spécificités de la commission paritaire concernée.

1er juillet 2026

LES FLEXI-JOBS SONT ÉTENDUS À TOUS LES SECTEURS.

En tant qu'employeur, vous ne payez qu'**une cotisation patronale de 28 % pour un flexi-travailleur**. Autrement dit : pas de cotisations de sécurité sociale ordinaires. Le plafond de revenu annuel exonéré de cotisation personnelle ONSS relevé de 12 000 à 18 440 euros.

- Tant que les revenus de votre travailleur, provenant de flexi-jobs, restent **inférieurs au plafond fiscal annuel de 18 440 euros**, il ne doit pas payer de précompte professionnel sur le flexi-salaire. Il ne se retrouve pas dans une tranche d'imposition supérieure, mais acquiert des droits sociaux.

- Si votre travailleur gagne **plus de 18 440 euros** de flexi-salaire au cours d'une année, tout ce qu'il gagne au-delà de 18 440 euros sera imposé fiscalement. Le plafond de 18 440 euros ne vaut pas pour les pensionnés.

Kelio



3 LA PLANIFICATION

Piloter une équipe mixte fixes/ flexibles

Kelio

ARTICULER DEUX LOGIQUES À LA FOIS

Socle fixe

Garantit la continuité de service

Renforts flexibles

Mobilisés pour les pics d'activité : service du soir, week-end, période de soldes, événement ponctuel

Les **disponibilités** étudiantes, les **plafonds horaires** à ne pas dépasser et la multiplicité des **statuts** rendent cet exercice particulièrement délicat dès que les effectifs varient chaque semaine.

LES LIMITES D'UNE PLANIFICATION SOUS EXCEL

Efficace pour des besoins simples, Excel n'a pourtant pas été conçu comme un outil de planification RH :

- saisies manuelles multiples
- gestion collaborative limitée
- traçabilité insuffisante
- expertise concentrée sur un seul utilisateur
- absence de contrôle automatisé des règles de temps de travail.

Autant de failles qui, en horeca ou en retail multi-sites, se traduisent par des **erreurs coûteuses** et un **risque** de non-conformité difficile à détecter à temps.

Kelio

LA PLANIFICATION INTELLIGENTE KELIO

Le module de gestion des temps et activités de Kelio **centralise la planification** de l'ensemble de la population - fixe et flexible - dans une vue unifiée, multi-statuts et multi-sites, idéale pour les enseignes retail à plusieurs points de vente.

Des **alertes** signalent automatiquement tout dépassement de règle - pause non respectée, durée de prestation excessive - avant même que le planning ne soit validé, renforçant à la fois la conformité légale et l'efficience du processus.

Kelio

4 LA DÉCLARATION DIMONA

Le nœud du sujet pour les statuts flexibles

Kelio

Si la Dimona concerne tous les travailleurs, elle devient un **point de vigilance particulier** dès lors que l'entreprise emploie régulièrement des **étudiants**, des **flexi-jobbers** ou des **extras horeca** - c'est-à-dire l'essentiel des effectifs flexibles en horeca et en retail.

LES OBLIGATIONS À RESPECTER

Délai
Dimona IN introduite au plus tard au moment où débute la prestation.

Types de déclaration
Standard, STU pour les étudiants, FLX pour les flexi-jobs, ou déclaration journalière pour les contrats courts horeca

Modification (update)
En cas de changement d'horaire

Annulation (Cancel)
En cas de prestation non effectuée.

Dimona OUT
Requise en fin de contrat, sauf si la date de fin était déjà connue lors de la Dimona IN

LES SANCTIONS ENCOURUES

Une déclaration tardive, absente ou erronée expose l'employeur à :

- des amendes administratives - de catégorie 3 ou 4 selon la gravité
- un redressement de cotisations sociales
- pour les statuts avantageux comme le régime étudiant, à la perte pure et simple du bénéfice des cotisations réduites sur les prestations concernées.

Kelio

L'AUTOMATISATION DANS KELIO

Le module Dimona de Kelio transforme cette obligation en un **flux automatisé** plutôt qu'une tâche isolée.

Dès qu'un horaire est modifié dans le planning, Kelio déclenche automatiquement une **déclaration Update**, préservant l'entreprise des sanctions lors des contrôles flash de l'inspection sociale.

5 ÉTAPES

Du choix du collaborateur jusqu'à l'envoi de la déclaration à l'ONSS **en moins de 30 minutes**

1. Sélection ou création du **collaborateur**, avec numéro de registre national sécurisé
2. Choix du **type de prestation** - étudiant, flexi-job, contrat journalier - et de la **commission paritaire applicable**
3. Génération automatique du **contrat journalier**, avec les mentions requises par la CCT du secteur
4. **Signature électronique** à distance, avant même l'arrivée du collaborateur sur site
5. Envoi, modification ou annulation de la **déclaration Dimona** directement depuis Kelio

Ce module est particulièrement adapté à l'horeca (CP 302, contrats journaliers, étudiants et flexi-jobbers) et au retail (jobs étudiants du samedi, renforts flexi-jobs pendant les soldes), mais aussi à la **logistique**, au **transport**, à **l'industrie** et aux **organisations multi-sites**.



5 LE SUIVI DES TEMPS DE TRAVAIL

Pour tous les collaborateurs

Kelio

Contrairement à la Dimona, l'enregistrement du temps de travail concerne **l'intégralité des effectifs** - fixes et flexibles confondus - et prend une dimension nouvelle avec l'évolution de la réglementation belge.

UN POINTAGE ADAPTÉ AUX CONTRATS COURTS

En horeca et en retail, le pointage doit pouvoir s'adapter à des **équipes mobiles et multi-sites** : badgeuse en salle ou en caisse, application mobile, terminal partagé.
Cette **flexibilité d'enregistrement** est essentielle pour une population où les horaires changent d'une semaine à l'autre.

VERS UNE OBLIGATION GÉNÉRALISÉE EN 2027

La Cour de justice de l'Union européenne a, à travers plusieurs arrêts rendus notamment en 2019 et en 2024, affirmé que les employeurs doivent mettre en place un système permettant d'**enregistrer le temps de travail journalier de façon objective, fiable et accessible**.

Certaines obligations existaient déjà en Belgique dans des cas particuliers - horaires variables, dérogations au temps partiel, secteurs spécifiques comme la construction ou le transport.

Janvier 2027

GÉNÉRALISATION DE L'OBLIGATION

Tout employeur devra pouvoir tracer les heures de début et de fin de prestation, ainsi que les pauses, et conserver ces données pendant cinq ans, accessibles au travailleur comme à l'inspection sociale.

Kelio

Au-delà de l'obligation légale, cet enregistrement constitue un enjeu stratégique : en cas de litige sur le temps de travail, l'employeur doit **pouvoir présenter des données fiables et incontestables**.

LE RAPPROCHEMENT HEURES PLANIFIÉES / HEURES PRESTÉES

Kelio rapproche automatiquement les heures planifiées et les heures réellement prestées, avec un **calcul immédiat des compteurs de présence, des heures supplémentaires et des heures spéciales** - nuit, dimanche, jours fériés - selon les accords en vigueur et la commission paritaire applicable.



6 L'ENVOI VERS LE SECRÉTARIAT SOCIAL

Transmettre des données fiables et conformes

Kelio

Un choix qui n'a rien d'obligatoire, mais qui s'explique aisément : sans cet appui, l'entreprise doit assurer elle-même l'ensemble des déclarations ONSS et fiscales, avec le niveau d'expertise et de veille réglementaire que cela suppose.

90%

des entreprises belges font appel à un secrétariat social pour le traitement de leur paie

Le problème classique de la ressaisie

Sans interface automatisée, les données de présence, d'absence et de primes doivent être ressaisies manuellement dans les outils du secrétariat social - une opération chronophage, source d'erreurs, et particulièrement sensible dans des délais de clôture de paie serrés.

KELIO PAYLINK : LE PONT ENTRE GESTION DES TEMPS ET PAIE

Kelio Paylink **connecte directement l'outil de gestion des temps au secrétariat social ou au logiciel de paie**, sans ressaisie manuelle.

SOLUTION EST COMPATIBLE AVEC :

- Plus de 160 **logiciels de paie**
- L'ensemble des principaux **secrétariats sociaux belges** (Acerta, SD Worx, Securex, Partena, Attentia, GroupS, UCM, Liantis, etc.) via un format d'export dédié ou SFTP

Kelio

UN FLUX EN 3 ÉTAPES

1 **Enregistrer et calculer**
Les collaborateurs pointent (badgeuse, application, portail) et Kelio calcule automatiquement compteurs, heures supplémentaires, primes et absences.

2 **Contrôler et approuver**
L'équipe RH visualise les écarts et irrégularités avant validation, individuelle ou collective.

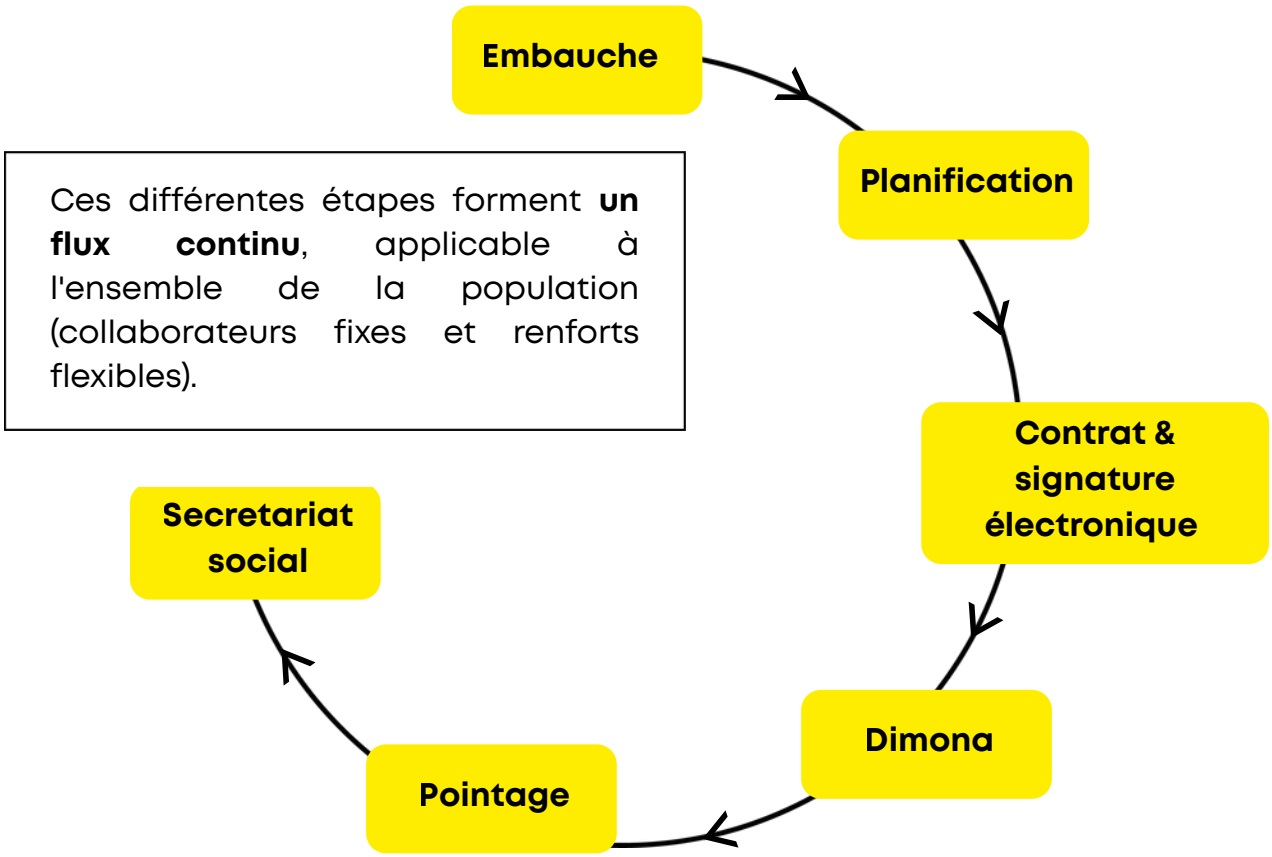
3 **Exporter vers le secrétariat social**
Paylink génère et transmet le fichier dans le format requis, pour un traitement de paie basé sur des données complètes et fiables.

L'**ensemble des données variables** - compteurs de présence, heures supplémentaires, crédits/débits d'horaires variables, primes, chèques-repas, soldes d'absences - est ainsi **transmis automatiquement**, en fin de mois ou selon la fréquence choisie, sans double encodage entre Kelio et le secrétariat social.



7 VISION D'ENSEMBLE

Le flux Kelio de bout en bout



Ces différentes étapes forment **un flux continu**, applicable à l'ensemble de la population (collaborateurs fixes et renforts flexibles).

Chaque étape alimente la suivante à partir d'une **même base de données**, sans ressaisie :

- la prestation planifiée génère le contrat
- le contrat et le planning déclenchent la Dimona
- le pointage vient confirmer ou corriger les heures prévues
- les données sur les prestations sont transmises en 1 clic au secrétariat social.

Kelio

LES BÉNÉFICES D'UNE GESTION INTÉGRÉE

1 **Gain de temps**
Suppression des doubles encodages entre outils de planification, RH et paie

2 **Réduction du risque**
Alertes de dépassement, conformité ONSS et Commissions Paritaires intégrée en continu.

3 **Sérénité RH**
Visibilité complète et traçable sur une population complexe et hétérogène, à tout moment du cycle



CONCLUSION

Kelio

- Gérer du personnel en HoReCa ou en Retail, c'est composer en permanence avec deux réalités :
  - **Un socle fixe** à faire vivre dans la durée
  - **Une main-d'œuvre flexible** à mobiliser au bon moment, dans le respect d'un cadre légal exigeant et en constante évolution
- La réforme des flexi-jobs, l'annualisation du temps de travail pour les contrats fixes et la future obligation d'enregistrement du temps en 2027 rappellent que la **conformité** n'est plus une option, mais une **composante à part entière** de la performance RH.
- En reliant embauche, planification, contrat, Dimona, pointage et transfert vers le secrétariat social au sein d'un même environnement, **Kelio permet aux équipes RH** de ces secteurs de reprendre la **maîtrise de leurs obligations légales** - sans y consacrer un temps disproportionné, et sans faire peser le risque de non-conformité sur des collaborateurs déjà sollicités par ailleurs.

Passez à l'action

Découvrez comment Kelio peut sécuriser et automatiser la gestion de vos équipes fixes et flexibles

DEMANDER UNE DÉMONSTRATION PERSONNALISÉE

