

Vraag aan een expert

Loonlastenverlaging in horeca als tegengewicht voor witte kassa

Maaika De Doncker
Senior Legal
Consultant
Partena Professional



In 2009 werd een akkoord bereikt tussen de toenmalige regering en de horecasector waarbij men een BTW-verlaging van 21 naar 12% op restaurant- en cateringdiensten heeft gerealiseerd. Voor de horeca zorgde dit voor extra inkomsten, want de btw-verlaging moest niet worden verrekend in de verkoopprijs. Als tegenprestatie werd een engagement van de sector gevraagd op vlak van fraudebestrijding. Het antwoord was de invoering van een verplicht geregistreerd kassasysteem (GKS) (sinds 1 januari 2015), in elke horecazaak waarvan de omzet van de restaurant- en catering-diensten 10% of meer bedraagt van de totale omzet.

De horecasector is bezorgd over haar toekomst en vreest dat er vele horecazaken zullen verdwijnen, gezien de hoge loonkost en het gebrek aan flexibiliteit in de organisatie van de arbeidsduur. De invoering van de nieuwe verplichting tot installatie van een GKS ging echter gepaard met de invoering van nieuwe lastenverlagingen of bestaande lastenverlagingen werden verder uitgebreid. Hier volgt een overzicht van wat mogelijk is.

Welke fiscale maatregelen werden genomen?

De fiscale lastenverlaging in kader van overuren is **tweeledig**. Enerzijds is er een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing (BV) wat de werkgever betreft. Anderzijds wordt voorzien in een belastingvermindering voor de werknemer die overuren presteert en op die manier een hoger nettoloon overhoudt.

Ook moet er **een onderscheid** gemaakt worden tussen het algemene systeem en de afwijkende regeling, specifiek voor de horeca in het geval er aan bepaalde voorwaarden worden voldaan.

Indien de werkgever geen geregistreerd kassasysteem heeft geïnstalleerd in elke plaats van uitbating, valt hij onder het algemeen systeem van fiscale lastenverlaging. In dit geval geldt de vrijstelling enkel voor de eerste **130 overuren, die per werknemer in één jaar** worden gepresteerd.

Als de horeca-werkgever een geregistreerd kassasysteem in elke plaats van uitbating heeft geïnstalleerd, dat bij de fiscus is aangegeven, dan mag die de gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van BV toepassen op de eerste **180 overuren per werknemer en per jaar** in plaats van op 130 overuren.

Indien de horeca-werkgever gebruik maakt van deze fiscale lastenverlaging, dan zal hij in geval van **controle** een nominatieve lijst moeten kunnen voorleggen waarin voor elke werknemer de volgende zaken opgenomen zijn: de volledige identiteit, het aantal uren overwerk, de berekeningsgrondslag van de overwerktoeslag en de periode van het jaar gedurende dewelke die werknemer overwerk heeft gepresteerd.

En de RSZ?

Naast de fiscale maatregel, voorziet de RSZ in een specifieke doelgroepvermindering voor de horeca (sinds 1 januari 2014). Deze vermindering houdt in dat de horeca-werkgever gedurende een onbeperkt aantal kwartalen zijn patronale socialezekerheidsbijdragen voor vijf vaste voltijdse werknemers (extra's en studenten komen niet in aanmerking) kan verminderen. Deze vermindering bedraagt 500€ per kwartaal per werknemer. Indien de betrokken werknemer jonger is dan 26 jaar, gaat het zelfs over een vermindering van 800€.

Wie gebruik wil maken van deze maatregelen, moet aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De horeca-werkgever moet maximaal 49 werknemers in een welbepaalde referentieperiode tewerkstellen, ongeacht het paritair comité waartoe ze behoren.
- Er dient gedurende het 'volledige' kwartaal waarvoor de doelgroepvermindering zou worden toegepast, een geregistreerd kassasysteem te zijn gebruikt dat door de fiscus is erkend.
- Alle vaste werknemers (zelfs de WN's die niet onder PC 302 vallen) moeten dagelijks hun begin- en einduur van de tewerkstelling registreren via het geregistreerd kassasysteem of via een alternatief systeem van dagelijkse aanwezigheidsregistratie ter beschikking gesteld door RSZ (in beide gevallen nog bijkomende DIMONA-aangifte).

Tot slot, cumulatie met andere structurele verminderingen is mogelijk, maar er kan geen cumulatie met een andere doelgroepvermindering zijn (bv. eerste aanwervingen, jongeren, langdurig werklozen,...).

Wat voorspelt de toekomst?

In februari 2015 werd het Horecaplan goedgekeurd door de Ministerraad. Hierin engageert de huidige regering zich om 3 bijkomende lastenverlagingen te realiseren tegen eind oktober 2015, namelijk:

- Voor de horecazaken met een GKS een **uitbreiding van 180 naar 360 goedkope overuren** per jaar per werknemer.
- Mogelijkheid voor een horeca-werkgever om gedurende 200 dagen in plaats van 100 dagen gebruik te maken van het systeem van **gelegenheidsarbeid** waarbij RSZ-bijdragen worden berekend op een forfait en niet het reëel betaalde loon.
- De invoering van **een systeem van flexi-jobs**. De werknemers die een hoofdjob hebben van minstens 4/5de en die daarop volledige sociale lasten betalen, zouden daarnaast extra mogen bijverdienen in de horeca. Op die arbeid moet slechts 25% bevrijdende RSZ-werkgeversbijdrage betaald worden. Recent is er de vraag gekomen



om dit ook uit te breiden naar eigen werknemers en niet enkel externe mensen. Het is afwachten of deze vraag zal worden ingewilligd.

Deze 3 maatregelen moeten nog in wetteksten gegoten worden. In de kalender voor de implementatie van deze maatregelen is een tweede lezing in de ministerraad voorzien voor juni 2015.

Het bovenstaand overzicht toont aan dat er wel wat lastenverlagingen beschikbaar zijn die een horeca-werkgever kunnen helpen de loonkost onder controle te houden. Daarnaast zijn er nog andere algemene lastenverlagingen waar we hier niet verder op zijn ingegaan.

Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid. Wij ondersteunen en begeleiden starters, kmo's en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-politiek. Bij de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absentieïsme, opleidingen, juridisch advies en HR-consultancy. Sinds 2012 vormen HDP en Partena samen Partena Professional. 1.500 medewerkers bedienen er ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen, en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro. Daarmee behoort Partena Professional tot de drie belangrijkste spelers op de Belgische markt.

Meer info op www.partena-professional.be