|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Question à un expert** | |  |
| **Réduction des charges salariales dans l'horeca en contrepartie des caisses blanches** | Maaika De Doncker  Senior Legal Consultant  Partena Professional |

En 2009, le gouvernement de l'époque et le secteur de l'horeca sont parvenus à un accord qui prévoyait une baisse du taux de TVA de 21 % à 12 % sur les services de restaurant et de restauration. Pour le secteur de l'horeca, cette mesure impliquait des revenus supplémentaires ; en effet, la réduction de la TVA ne devait pas être répercutée sur le prix de vente. En contrepartie, il a été demandé au secteur de s'engager dans la lutte contre la fraude. C'est dans ce cadre que l'introduction d'un système de caisse enregistreuse (SCE) obligatoire (depuis le 1er janvier 2015) a été accepté dans chaque établissement horeca dont le chiffre d'affaires des services de restaurant ou de petite restauration s'élève à 10 % ou plus du chiffre d'affaires total.

Le secteur de l'horeca s'inquiète de son avenir et craint la fermeture de nombreux établissements horeca en raison de la hausse des charges salariales et du manque de flexibilité dans l'organisation du temps de travail. L'introduction d'une nouvelle obligation de mise en place d'une SCE allait toutefois de pair avec l'introduction de nouvelles réductions des charges ou l'extension de réductions des charges existantes. Voici un aperçu des possibilités.

**Quelles sont les nouvelles mesures fiscales ?**

La réduction des charges fiscales dans le cadre d'heures supplémentaires est **double**.D'une part, une dispense de versement de précompte professionnel (PP) est d'application pour les employeurs. D'autre part, une réduction d'impôt est prévue pour le travailleur qui preste des heures supplémentaires et qui voit ainsi son salaire net augmenter.

Il convient également d'établir une **distinction** entre le système général et le régime dérogatoire, en particulier pour le secteur de l'horeca dans le cas où certaines conditions sont remplies.

L'employeur qui n'a pas mis en place de système de caisse enregistreuse dans chaque lieu d'exploitation relève du système général de réduction des charges fiscales. Dans cette hypothèse, la dispense s'applique uniquement aux **130 premières heures prestées par travailleur sur une seule année**.

Par contre, l'employeur du secteur horeca qui a mis en place un système de caisse enregistreuse dans chaque lieu d'exploitation, qui est déclaré auprès de l'administration fiscale, peut appliquer la dispense partielle de versement de PP aux **180 premières heures supplémentaires par travailleur** **et par année**.

Dans l'hypothèse où l'employeur du secteur horeca fait usage de cette réduction des charges fiscales, il devra être en mesure de présenter en cas de **contrôle** une liste nominative contenant pour chaque travailleur, l'identité complète, le nombre d'heures supplémentaires, la base de calcul du sursalaire et la période de l'année pendant laquelle ce travailleur a effectué du travail supplémentaire.

**Et l’ONSS ?**

Outre la mesure fiscale, l'ONSS prévoit une réduction groupe-cible spécifique pour le secteur de l'horeca (depuis le 1er janvier 2014). Cette réduction est octroyée à l'employeur du secteur horeca pour un nombre illimité de trimestres pour cinq travailleurs fixes à temps plein (cette réduction ne vaut pas pour les extras et les étudiants). Cette réduction des cotisations patronales de sécurité sociale s'élève à 500 € par trimestre et par travailleur et à 800 € pour les travailleurs âgés de moins de 26 ans.

Pour bénéficier de cette réduction, les conditions suivantes doivent être réunies :

* L'employeur du secteur horeca doit occuper au maximum 49 travailleurs dans une période de référence déterminée et ce, quelle que soit la commission paritaire dont ils relèvent ;
* L'employeur dispose d'un système de caisse enregistré auprès du fisc, actif durant le trimestre « complet » d'application de la réduction groupe-cible ;
* Pour tous les travailleurs fixes (même ceux qui ne relèvent pas de la CP n° 302), les heures de début et de fin de l'occupation doivent être enregistrées chaque jour, soit via le système de caisse enregistreuse, soit via un système alternatif d'enregistrement journalier des prestations mis à disposition par l'ONSS (dans les deux cas, une déclaration Dimona complémentaire doit encore être établie).

Enfin, un cumul avec d'autres réductions structurelles est admis. Toutefois, il n'y a pas de cumul possible avec une autre réduction groupe-cible (ex. : premiers engagements, jeunes, chômeurs de longue durée,...).

**Que prédit l'avenir ?**

Le Conseil des ministres a approuvé le plan horeca en février 2015. L'actuel gouvernement s'y est engagé à concrétiser trois mesures de réduction des charges supplémentaires d'ici à la fin du mois d'octobre 2015, à savoir :

* **extension**, pour les établissements horeca avec un SCE, de **180 à 360 heures supplémentaires peu coûteuses** par an et par travailleur ;
* possibilité pour un employeur du secteur horeca de faire usage du système du **travail occasionnel** pendant 200 jours, et non plus 100, système où les cotisations ONSS seront calculées sur la base d'un forfait qui ne correspond pas à la rémunération réellement payée.
* mise en place d'**un système de flexi-jobs**. Les personnes qui ont un travail principal d'au moins 4/5ème et qui paient des charges sociales complètes pourraient percevoir des revenus complémentaires dans le secteur de l'horeca. Sur ce travail, seuls 25 % des cotisations patronales libératoires de l'ONSS doivent être payées. Il a récemment été demandé d'étendre cette mesure aux travailleurs de l'entreprise et non pas uniquement au personnel externe. Reste à savoir s'il sera donné suite à cette demande.

Ces trois mesures doivent à présent être traduites dans un texte légal. Le calendrier mis en place pour l'implémentation de ces mesures prévoit une deuxième lecture en Conseil des ministres pour juin 2015.

L'aperçu ci-dessus montre que de nombreuses réductions des charges sont instaurées pour aider les employeurs du secteur horeca à maîtriser les coûts salariaux. En outre, il existe d'autres réductions générales des charges que nous n'avons pas développées ici.

À propos de Partena Professional

Partena Professional est un prestataire de services qui met résolument l’accent sur l’entrepreneuriat et la gestion du personnel. Nous soutenons et accompagnons les starters, indépendants, PME et grandes entreprises dans leurs démarches administratives et leur politique RH. Nous proposons des services en rapport avec la création d’entreprises, le statut social des indépendants, la gestion de la paie, du personnel et de ses allocations familiales, le contrôle médical de l’absentéisme, des formations, du conseil juridique et de la consultance RH.

Depuis 2012, HDP et Partena forment Partena Professional. 1.500 collaborateurs y sont au service de plus de 200.000 entreprises et indépendants, et réalisent 150 millions d'euros de chiffre d'affaires par an. De ce fait, Partena Professional se place parmi les trois principaux acteurs du marché belge.

Vous trouverez de plus amples informations sur [*www.partena-professional.be*](http://www.partena-professional.be/)