

PACIOLI



Les mesures visant à protéger les travailleurs en cas de restructuration

L'élargissement de la Communauté européenne, la mondialisation de l'économie mais également la crise économique ont provoqué de nombreuses restructurations d'entreprises.

Ces dernières ont des causes diverses: la situation déficitaire d'une entreprise ou de l'une de ses divisions, le manque de rentabilité suffisante d'une unité technique d'exploitation, l'évolution technologique au sein de la branche d'activités ou l'évolution du marché, entre autres.

Si une entreprise décide d'entrer dans une phase de restructuration, elle doit se plier à une série de règles afin d'assurer certaines mesures de protection aux travailleurs concernés.

Au niveau national, l'application d'une réglementation dépendra de la forme de la restructuration (licenciement collectif, fermeture d'entreprise et transfert total ou partiel de l'entreprise).

1. Les trois formes de la restructuration et leur réglementation

La réglementation relative aux fermetures d'entreprises, aux licenciements collectifs et au transfert conventionnel d'entreprise met à charge de l'employeur une série d'obligations et de procédures à respecter en vue de protéger les travailleurs concernés.

Celles-ci mettent un accent particulier sur l'obligation d'information au travailleur et visent en substance à assurer le dialogue, la concertation permanente et la négociation entre les travailleurs et les employeurs.

1.1. La fermeture d'entreprise

La fermeture d'entreprise est régie sur le plan social par la loi du 26 juin 2002.

La loi s'applique aux entreprises qui occupaient en moyenne au moins vingt travailleurs, au cours des quatre trimestres précédant le trimestre au cours duquel la cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise a eu lieu.

Elle précise dans son article 3 qu'il y a fermeture d'entreprise lorsque, en cas de cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci, le nombre de travailleurs occupés est réduit en-deçà du quart du nombre de travailleurs qui étaient occupés en moyenne au cours de l'année civile précédant l'année de cessation de l'activité.

1.2. Les licenciements collectifs

La convention collective du travail n° 24 du 2 octobre 1975 du Conseil National du Travail concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs

SOMMAIRE

- **Les mesures visant à protéger les travailleurs en cas de restructuration** **1**
- **La TVA à 12% dans le secteur horéca** **4**

s'applique aux entreprises, ayant occupé en moyenne plus de 20 travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement collectif.

Est considéré comme licenciement collectif, tout licenciement pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs qui affecte au cours d'une période de soixante jours un nombre de travailleurs :

- au moins égal à 10 dans les entreprises occupant entre 20 et 100 travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement ;
- représentant au moins 10% du nombre des travailleurs dans les entreprises occupant en moyenne entre 100 et 300 travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement ;
- au moins égal à 30 dans les entreprises occupant en moyenne au moins 300 travailleurs pendant l'année civile précédant le licenciement.

La loi du 13 février 1998, dite «loi Renault», vient compléter la convention collective n° 24 en ce qui concerne notamment les différentes modalités et obligations à respecter par l'employeur en cas de licenciements collectifs.

1.3. Transferts conventionnels d'entreprises

A la différence des dispositions applicables aux fermetures d'entreprises ou licenciements collectifs, la convention du 7 juin 1985 du CNT (n° 32bis) concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise ne connaît pas une limitation relative au nombre de travailleurs occupés dans l'unité technique d'exploitation.

2. Les mesures temporaires de crise

En réponse à la crise économique, le gouvernement fédéral, en concertation avec les partenaires sociaux, a prévu différentes mesures temporaires de crise afin d'éviter les licenciements et adapter le volume de l'emploi.

Ces mesures étaient initialement prévues pour prendre fin le 31 décembre 2009. Néanmoins, leur prolongation est intervenue jusqu'au 30 juin 2010. Avant la dissolution du Parlement, les mesures temporaires ont été prolongées encore une fois jusqu'au 30 septembre 2010.

2.1. Adaptation temporaire de la durée du travail

Le titre premier de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise prévoit notamment un abaissement des cotisations de sécurité sociale en cas d'instauration dans l'entreprise d'une réduction temporaire et collective de la durée du travail.

Ce régime s'applique à l'ensemble du secteur privé ainsi qu'aux entreprises publiques autonomes.

L'introduction d'une telle mesure s'effectue par la conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise qui concerne l'ensemble ou une catégorie spécifique des travailleurs de l'entreprise.

Elle instaure la réduction des cotisations ONSS en cas de diminution du temps de travail hebdomadaire d'un quart ou d'un cinquième des travailleurs à temps plein correspondant à un montant forfaitaire par trimestre et par travailleur concerné, soit :

- 600 EUR en cas de réduction de la durée du travail d'un cinquième ;
- 750 EUR en cas de réduction de la durée du travail d'un quart.

En cas de réduction de la durée du travail s'accompagnant de l'instauration temporaire de la semaine de quatre jours, les montants de la réduction de 600 et 750 EUR sont respectivement portés à 1.000 et 1.150 EUR.

La réduction de la durée du travail implique une diminution au prorata du salaire brut. Dès lors, la convention collective de travail doit prévoir une compensation salariale qui doit s'élever au moins à $\frac{3}{4}$ du montant de la réduction forfaitaire des cotisations de sécurité sociale dont bénéficiera l'entreprise⁽¹⁾.

2.2. Crédit-temps de crise et suspension de crise des employés

Ces mesures sont prévues par les lois du 19 juin et du 30 décembre 2009.

Elles sont applicables aux entreprises entrant dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, soit, essentiellement, aux entreprises appartenant au secteur privé.

(1) L'octroi de cette compensation salariale ne peut avoir pour effet que le salaire brut du travailleur concerné soit supérieur au salaire brut qu'il percevait avant l'instauration de la mesure.

Afin de bénéficier de ces mesures, les entreprises doivent apporter la preuve qu'elles sont en difficulté. Cette preuve est apportée lorsqu'est démontrée une diminution substantielle du chiffre d'affaires de la production ou des commandes ou un recours important au chômage temporaire pour les ouvriers.

L'entreprise concernée doit également être liée respectivement pour chacune des mesures, soit par une convention collective de travail sectorielle, soit par une convention collective de travail d'entreprise, soit par un plan d'entreprise.

Ainsi, lorsque l'employeur remplit les conditions pour être considéré comme en difficulté et est lié par une convention collective de travail ou par un plan d'entreprise approuvé, il peut décider :

- de suspendre totalement ou partiellement l'exécution du contrat de travail de ses employés ;
- d'introduire pour eux un régime de travail à temps réduit (appelé également crédit-temps de crise ou crédit-temps employé).

2.2.1. Suspension de crise

L'employeur a le choix entre deux régimes :

- la suspension complète de l'exécution du contrat de travail pendant maximum 16 semaines durant le second semestre 2010, par semaines calendrier complètes ;
- la suspension partielle de l'exécution du contrat de travail pendant maximum 26 semaines durant le second semestre 2010, par semaines complètes ;

La notification au travailleur du régime de suspension complète de l'exécution du temps de travail ou du travail à temps réduit doit être effectuée au moins 7 jours avant sa mise en œuvre.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser aux employés un supplément aux allocations de crise, par jour non travaillé, tel qu'il est prévu dans la convention collective de travail ou par le plan d'entreprise⁽²⁾.

(2) Ce supplément doit être au moins équivalent à celui accordé aux ouvriers du même employeur qui sont en chômage temporaire par manque de travail. S'il n'y a pas d'ouvrier occupé dans l'entreprise, ce supplément doit néanmoins être au moins équivalent à celui prévu par la convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire dont relèverait l'employeur s'il occupait des ouvriers. En l'absence de montant fixé dans une convention collective de travail, ce supplément doit au moins être fixé à 5 EUR par jour pendant lequel il n'est pas travaillé.

2.2.2. Crédit-temps de crise (réduction individuelle et temporaire des prestations)

L'entreprise en difficulté peut proposer à tout travailleur à temps plein une convention portant sur la réduction d'1/5 ou de moitié de ses prestations pour une période de minimum 1 mois et de maximum 6 mois.

En cas d'accord du travailleur sur cette mesure, il bénéficiera d'une allocation versée par l'ONEm dont le montant et les modalités particulières d'octroi sont fixées par le Roi⁽³⁾.

2.3. Carte de restructuration pour les travailleurs d'entreprise en faillite

L'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations prévoit l'octroi d'une carte de restructuration pour les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre d'une restructuration et qui sont inscrits dans une cellule pour l'emploi.

La loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise prévoit de couvrir également les travailleurs licenciés, au plus tard le 30 septembre 2010, à la suite d'une faillite, d'une fermeture ou d'une liquidation d'entreprise.

Cette carte de restructuration a une durée de validité de six mois suivant la rupture du contrat de travail.

Les travailleurs en possession de la carte, qui reprennent le travail auprès d'un nouvel employeur, bénéficient d'une diminution des cotisations personnelles de sécurité sociale de 133,33 EUR pour les employés et de 144 EUR pour les ouvriers.

Pour obtenir cette diminution des cotisations personnelles, le salaire mensuel de référence du travailleur ne peut pas dépasser 1.956,90 EUR (pour le travailleur de moins de 30 ans) ou 4.000 EUR (pour le travailleur de plus de 30 ans).

Le nouvel employeur bénéficie, quant à lui, d'une réduction forfaitaire des charges patronales de sécurité sociale à concurrence de 1.000 EUR par trimestre pour le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants. Pour

(3) En l'absence d'arrêté royal, les montants de l'allocation sont les suivants :
– en cas de réduction d'1/5^e : 188 EUR ou 248 EUR, selon que le travailleur a moins ou plus de 50 ans ;
– en cas de réduction à mi-temps : 442 EUR.

les travailleurs de moins de 45 ans cette période est suivie par une période de 16 trimestres avec une réduction forfaitaire de 400 EUR par trimestre.

Pour obtenir la réduction, le salaire trimestriel de référence du travailleur ne peut pas dépasser 5.870,71 EUR si, au moment de l'engagement, il est âgé de moins de 30 ans et de 12.000 EUR s'il est âgé de plus de 30 ans.

3. Conclusion

Face à ces nombreuses restructurations, le gouvernement a tenté principalement de maintenir les contrats de travail et de limiter les effets négatifs des licenciements.

L'ONEm a déjà publié un rapport interne concernant l'efficacité des mesures de crédit-temps de crise et de la suspension temporaire du contrat de travail. Celui-ci in-

dique que les moyens qui ont été effectivement accordés aux entreprises sont en-deçà des prévisions et que dès lors peu d'entreprises ont recours à ces mesures.

Cette réticence des employeurs est probablement une conséquence des multiples conditions et procédures à respecter pour la mise en œuvre de ces différentes mesures.

Néanmoins, l'ONEM ainsi que d'autres indicateurs comme EUROSTAT ont récemment constaté qu'en 2009, le taux de chômage avait augmenté de manière moins importante que prévue. De même, le taux d'emploi n'a pas connu la baisse redoutée par le gouvernement.

Michel STRONGYLOS et Clémentine DE BECO
Avocats
Elegis-Hannequart & Rasir



La TVA à 12% dans le secteur horéca

Après des années de négociation avec la plupart des organisations de l'horéca, nous y sommes enfin: la TVA due au restaurant a baissé, passant de 21 à 12%.

Le but était et est toujours actuellement de permettre autant que possible d'instaurer le taux de TVA de 6% dans le secteur horéca. Une procédure d'évaluation se fera en effet d'après des paramètres précis, pour assurer le suivi des différentes obligations contractées par le secteur (lutte contre le travail au noir, création d'emplois, ...). Les résultats en seront présentés au Conseil des ministres à la fin 2010, début 2011, après quoi celui-ci examinera la possibilité d'abaisser le taux de la TVA à 6%.

Dans ce texte, nous tentons d'apporter une réponse aux questions les plus fréquemment posées au sujet de cette modification de taux intervenue depuis le 1er janvier 2010.

Ce nouveau régime s'accompagne en effet de diverses conditions/obligations.

Une des principales nouveautés en ce domaine est l'instauration d'un système de caisse enregistreuse électronique répondant à certaines exigences techniques. Un arrêté ministériel doit toutefois encore le détailler plus amplement. En pratique, il n'est donc, pour l'instant, pas encore possible d'utiliser ce nouveau système de caisse électronique.

Quels sont les services qui peuvent bénéficier du taux de TVA réduit à 12% ?

Ce taux s'applique aux services suivants⁽⁴⁾ :

Services de restaurant

Les services de restaurant sont la fourniture de nourriture et de boissons dans des établissements de restauration, dans des conditions telles qu'elles sont consommées sur place, à l'endroit où le prestataire est établi, avec les services connexes de nature à permettre cette consommation immédiate sur place (infrastructure adaptée, mobilier, matériel, personnel, ...).

Services de restauration

Les services de restauration sont la fourniture de nourriture et de boissons en dehors des locaux du prestataire, le client souhaitant par ailleurs que le repas ou la nourriture lui soient servis (consommation effective sur place), avec éventuellement certains services complémentaires mis à sa disposition.

(4) Tableau B, AR n° 20, Code TVA.

A quels établissements de restauration le nouveau régime s'applique-t-il ?

Sont visés plus particulièrement⁽⁵⁾ :

- les restaurants traditionnels, brasseries tea-rooms, cafés ;
- les restaurants de restauration rapide et de self-service ;
- les restaurants, cafés, ... situés dans des théâtres, musées, centres commerciaux, ... qui disposent d'un local spécialement aménagé pour la consommation sur place ;
- les repas fournis dans les hôtels, les chambres d'hôtes, ... ;
- les cantines et mess d'entreprises ;
- les snack-bars et pizzerias ;
- les loges et business seats où sont servis des repas ;
- les salons de consommation des boulangers, salons de consommation de glace ou de pâtisserie, ... ;
- certaines friteries.

Peu importe que ces repas soient fournis avec service à table, au comptoir ou même simplement à une planchette attachée au mur ou à un endroit aménagé à cette fin en plein air par l'exploitant.

A quelles nourritures et/ou boissons le taux de TVA réduit à 12 % (ne) s'applique-t-il (pas) ?

Le taux de TVA réduit à 12 % ne s'applique qu'aux services de restaurant et de restauration, à l'exclusion de la fourniture de boissons⁽⁶⁾.

Le taux de TVA réduit à 12 % ne s'applique pas :

- aux produits non préparés : chips, chewing-gum, gaufres emballées, ... (21 %) ;
- aux boissons accompagnant des repas consommés sur place (21 %) ;
- aux boissons non alcoolisées : jus de fruits ou de légumes, boissons lactées, café, thé, eau minérale, ... (21 %) ;
- à la simple livraison de repas préparés (6 %) ;
- à la mise à disposition d'une chambre meublée avec petit déjeuner (bed & breakfast) (6 %).

Pour ce qui concerne les boissons servies pendant la consommation du repas, peu importe :

- que ces boissons soient fournies avec les repas, durant leur consommation sur place, à un prix global ;
- qu'il s'agisse de boissons non alcoolisées telles que des jus de fruits et de légumes, des boissons à base de lait et de soja, du café ou du thé, de l'eau minérale, ...

Dans le cas des logements fournis meublés avec un petit déjeuner (hôtel, motel, ...), ce dernier reste intégralement soumis au taux de TVA réduit à 6 %.

Et s'il est demandé un prix global pour des services de restaurant ou de restauration soumis à différents taux de TVA ?

Si un prix global est demandé pour un service de restaurant ou de restauration incluant tant des plats que des boissons, ce prix doit être ventilé⁽⁷⁾.

Lorsque le restaurateur ou le traiteur ne souhaite pas effectuer une telle ventilation, la perception de la TVA ne sera considérée comme régulière que si l'ensemble est taxé au taux de TVA le plus élevé. En principe, 21 % de TVA seront donc dus sur le montant total des repas et boissons fournis.

Cas spécial n° 1 : un menu avec un choix possible de vins assortis

La partie du prix global qui doit se rapporter à la fourniture de boissons doit en principe concorder avec la valeur normale de celles-ci, soit le prix que le client devrait normalement payer pour l'achat séparé des boissons. Si un prix séparé (TVA incluse) est mentionné sur la carte pour les vins assortis (option facultative pour un menu déterminé), la TVA incluse dans ce supplément de prix doit être perçue au taux de 21 %. Le prix du menu sans les vins doit également être ventilé lorsque d'autres boissons (p.ex. l'apéritif ou le café) sont comprises dans ce menu.

Cas spécial n° 2 : le menu « all-in » comprenant trois plats ou davantage

Par mesure de simplification, l'Administration de la TVA admet à titre d'essai un coefficient de 35 % pour les menus standards « all-in » comprenant trois plats ou plus (c.-à-d. les menus comprenant un apéritif, des vins assortis, l'eau minérale et le café ou le thé).

(5) Commentaire TVA n° 18/903 et n° 18/905.

(6) AR n° 20, Tableau B, Code TVA.

(7) Décision n° E.T. 117.557 du 23/12/2009.

Ce prorata ne vaut donc pas pour les autres formules «all-in» qui comprennent p.ex. aussi des boissons spiritueuses et du champagne, ou toutes les boissons après minuit. Ce coefficient de 35% n'est en outre pas impératif: l'assujetti peut s'en écarter, sous le contrôle de l'administration, s'il pratique une autre politique de prix, ou l'administration peut contester ce prorata lorsqu'il s'écarte de la réalité dans une situation particulière.

Quelles sont les mentions obligatoires qui doivent figurer sur la note, la facture simplifiée ou le reçu?

La classique souche TVA disparaîtra à terme, pour être remplacée par un ticket unique imprimé par une caisse électronique.

Ce ticket de caisse électronique obligatoire vaut facture simplifiée et les mentions suivantes doivent y figurer:

- la dénomination complète «ticket de caisse TVA»;
- la date et l'heure d'émission du ticket;
- le numéro d'ordre (provenant d'une suite ininterrompue);
- l'identification du prestataire assujetti (nom, adresse et numéro de TVA);
- l'identification de l'utilisateur (membre du personnel);
- le montant de la TVA due et les données permettant de la calculer;
- la nature et le prix du service presté;
- l'identification de la caisse/du terminal;
- la ristourne accordée et les montants rendus;
- l'algorithme calculé sur la base des indications précitées (voyez ci-dessous).

Il faudra délivrer le ticket de caisse électronique obligatoire non seulement lorsqu'un repas est pris, mais aussi pour la simple fourniture de boissons en dehors du cadre d'un repas⁽⁸⁾.

Quelles conditions doit remplir le système de caisse enregistreuse du secteur horéca?

Avec l'abaissement de la TVA à 12% a été aussi instaurée l'obligation faite aux exploitants d'un établissement de restauration d'installer un système de caisse électronique. Ce dernier doit assurer l'inaltérabilité des données introduites dans la caisse. Pour les fonctionnaires chargés du contrôle, il devient ainsi plus facile de vérifier les données introduites.

(8) Décision n°E.T. 118.066 du 9/3/2010.

Un système de caisse enregistreuse, cela inclut:

- la caisse enregistreuse électronique;
- le terminal comprenant le logiciel de caisse;
- l'ordinateur comprenant le logiciel de caisse ou tout autre appareil similaire.

Le système de caisse enregistreuse doit répondre aux exigences techniques minimales suivantes et offrir les garanties minimales suivantes:

- l'inaltérabilité des données introduites, depuis l'introduction dans la caisse enregistreuse jusqu'au terme des délais de conservation légaux;
- la conservation de toutes les données introduites, simultanément à l'établissement d'un ticket de caisse, dans un journal électronique ou un fichier journal;
- la possibilité d'un contrôle par les agents de l'Administration fiscale;
- l'obligation d'établir un rapport financier journalier et un rapport utilisateur journalier reprenant les ventes et l'utilisation des autres fonctionnalités de la caisse en cours de journée (rapports Z);
- un enregistrement obligatoire de toutes les prestations de services simulées effectuées dans le cadre d'une formation (par de nouveaux travailleurs p.ex.);
- être équipé d'un module qui enregistre les données pertinentes des tickets de caisse de façon inaltérable et sécurisée et les transforme en un algorithme, ainsi que d'autres données éventuelles de contrôle imprimées sur le ticket de caisse et accessibles aux agents de contrôle.

Les caisses seront donc couplées à une sorte de «boîte noire» qui enregistrera toutes les transactions et où il ne sera ensuite plus possible d'adapter les données introduites.

Sachez également que l'utilisation du système de caisse enregistreuse sera reliée à une identification sans équivoque du personnel⁽⁹⁾.

L'utilisation d'un système de caisse enregistreuse électronique n'est pas obligatoire pour les fournisseurs de services de restauration qui ne disposent pas d'un établissement où sont régulièrement consommés des repas.

(9) Réponse à la question orale n°4-1235 de Monsieur le sénateur Combret du 03/12/2009.

Qui doit utiliser le système de caisse enregistreuse électronique et à partir de quand ?

Le système de caisse enregistreuse électronique est obligatoire :

- d'ici le 1^{er} janvier 2013 au plus tard pour les exploitants d'un établissement de restauration déjà existant au 1^{er} janvier 2010 ;
- depuis le 1^{er} janvier 2010 en cas d'ouverture ou de reprise d'un établissement de restauration.

Cependant, comme il reste encore à détailler les caractéristiques auxquelles devra répondre le nouveau système de caisse électronique dans un arrêté ministériel encore à promulguer, impossible, en pratique, de déjà se servir du nouveau système de caisse. Pour l'instant, il faut donc continuer à se débrouiller avec les systèmes existants.

Le système de caisse enregistreuse électronique n'est en outre obligatoire que pour les établissements horéca dont le chiffre d'affaires pour les services de restaurant et de restauration, à l'exclusion des boissons qui accompagnent les repas, dépasse 10 % du chiffre d'affaires total (hors TVA) et où sont consommés régulièrement des repas sur place. Les établissements horéca qui sont surtout spécialisés dans les repas à emporter et les débits de boissons qui ne fournissent qu'occasionnellement des repas, ne doivent donc pas disposer d'un système de caisse enregistreuse électronique.

Inutile d'acquérir un tout nouveau système de caisse. Il est possible de voir avec le fournisseur si celui-ci ne pourrait pas adapter le système existant aux nouvelles exigences.

Dès l'instant où le système de caisse enregistreuse est installé, l'obligation de délivrer une « souche TVA » disparaît⁽¹⁰⁾.

Quelles mentions doivent entre-temps figurer obligatoirement sur les « souches TVA » ?

Les exploitants d'établissements de restauration existants peuvent donc encore délivrer une « note » ou un « reçu » jusqu'au 31/12/2012 au plus tard (sauf s'ils passent avant cela au nouveau système de caisse), comme ils l'ont toujours fait jusqu'ici.

(10) AR n° 1, article 22, § 1, Code TVA.

La note ou le reçu doit désormais contenir entre autres les mentions suivantes⁽¹¹⁾ :

- la dénomination complète « Note » ou « Reçu » et l'indication « Taxe sur la valeur ajoutée » ;
- le nom ou la dénomination sociale de l'imprimeur ;
- un dessin de garantie ;
- la date de la délivrance ;
- un numéro d'ordre (par séries de 00.001 à 99.999) ;
- l'identification de l'assujéti prestataire de services (nom, adresse et numéro de TVA) ;
- le nombre de repas consommés ;
- le montant total dû, TVA incluse ;
- la distinction entre le montant payé pour la fourniture des repas et celle des boissons (donc une ventilation entre les repas à 12 % et les boissons à 21 %).

Les inscriptions sur l'exemplaire original de la note ou du reçu qui est remis au client sont à reproduire simultanément au moyen d'un papier carbone sur un exemplaire servant de double⁽¹²⁾.

Les « anciens » reçus ne comporteront pas de ventilation entre les repas et les boissons.

Dans l'intervalle (en attendant l'installation ou l'adaptation de la caisse enregistreuse électronique), il faudra donc continuer à se servir des souches TVA et y ventiler sur le double entre les repas (à 12 % de TVA) et les boissons (à 21 % de TVA). Ou alors y attacher le ticket de caisse, pourvu qu'il soit possible d'y lire clairement pour combien les repas et les boissons interviennent dans le montant total de la souche. Le Ministre des Finances n'a toutefois pas donné d'instructions à ce sujet.

Comme il n'est pas prévu de ventilation entre repas et boissons sur les « anciennes » souches TVA, nous conseillons de commander aussi rapidement que possible de nouveaux exemplaires où cette ventilation apparaît. Ne jetez toutefois pas pour autant ces « anciennes » souches à la poubelle. Si vous aviez un contrôle fiscal, vous devriez en effet être en mesure de prouver que vous ne les avez effectivement pas utilisées.

En lieu et place d'une « souche TVA », certains établissements horéca peuvent aussi continuer à délivrer un « ticket circulaire 6/1999 » ou un « ticket E.T. 103.592 » à leurs clients, jusqu'au 31/12/2012 au plus tard, sauf s'ils

(11) AR n° 1, article 22, § 2, Code TVA.

(12) AR n° 1, article 22, § 3, Code TVA.

mettent le nouveau système de caisse en service avant cette date.

Quels sont les établissements qui, pour l'instant, sont encore dispensés de délivrer un reçu ou une note ?

Il n'y a pour l'instant pas lieu de délivrer de «souche TVA» pour les opérations suivantes :

- la vente de menus produits alimentaires (chips, saucisses sèches, biscuits, gaufres,...) pour lesquels l'exploitant n'a pas effectué de préparation ou de transformation et qui sont en règle générale fournis accessoirement avec des boissons ;
- quand le client emporte le repas pour le consommer en dehors de l'établissement de l'exploitant ;
- lorsque l'exploitant livre les repas commandés au domicile du client ;
- pour la fourniture de repas légers (e.a. potages, croques, croquettes, pâté, sandwiches, hamburgers, pittas, hotdogs, salades froides, assiettes anglaises, omelettes, œufs brouillés, crêpes, desserts et glaces,...) par l'exploitant d'un débit de boissons, d'un snack-bar, d'un tea room, d'une cafétéria, d'un salon de consommation de glaces ou de pâtisserie.

Les repas légers précités ne peuvent être servis qu'avec du pain. Il faut donc délivrer une souche TVA s'ils sont servis p.ex. avec des frites.

Si l'exploitant sert aussi d'autres plats que des repas légers avec du pain, il doit délivrer une souche TVA pour tous les repas qu'il sert (y compris légers).

L'exploitant d'une frieterie ne doit pas délivrer de souche TVA si son exploitation remplit cumulativement les trois conditions suivantes :

1. il se limite à servir des plats et des produits alimentaires traditionnellement fournis ou vendus dans le secteur des frieteries ;
2. il sert exclusivement les produits alimentaires précités dans un contenant ou un emballage à usage unique (éventuellement en fournissant des couverts à usage unique eux aussi) ;
3. les installations (tant intérieures qu'extérieures) que l'exploitant met à la disposition de sa clientèle sont aménagées ou conçues de telle sorte qu'elles autorisent à un nombre maximum de seize personnes de consommer au même moment sur place (debout ou assis, à une table ou au comptoir, à l'intérieur ou à l'air libre) les produits alimentaires précités que l'exploitant leur fournit.

Si le client est une personne morale, assujettie ou non, il n'y a pas lieu de lui délivrer de souche TVA lorsqu'il lui est établi une facture. Logiquement, ceci reste également d'application après le 31 décembre 2012, et cela que l'exploitant ait ou non à se servir obligatoirement du nouveau système de caisse.

Peter VERSCHELDEN et Bart VERMOESEN
Moore Stephens Verschelden

Aucun extrait de cette publication ne peut être reproduit, introduit dans un système de récupération ou transféré électroniquement, mécaniquement, au moyen de photocopies ou sous toute autre forme, sans autorisation préalable écrite de l'éditeur. La rédaction veille à la fiabilité des informations publiées, lesquelles ne pourraient toutefois engager sa responsabilité. **Editeur responsable** : Etienne VERBRAEKEN, I.P.C.F. – av. Legrand 45, 1050 Bruxelles, Tél. 02/626.03.80, Fax. 02/626.03.90 e-mail : info@ipcf.be, URL : <http://www.ipcf.be> **Rédaction** : Gaëtan HANOT, Geert LENAERTS, Maria PLOUMEN, Etienne VERBRAEKEN. **Comité scientifique** : Professeur P. MICHEL, Professeur Emérite de Finance, Université de Liège, Professeur C. LEFEBVRE, Katholieke Universiteit Leuven.