



PayCover

Septembre 2022

La newsletter de **PayCover asbl**
Secrétariat Social reconnu n°995

Dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe et de nuit¹

Par le recours à diverses mesures de soutien, le Gouvernement tente de promouvoir l'emploi. Depuis 2003, dans le cadre du travail en équipes et de nuit, les employeurs se voient dispensés de l'obligation de verser du précompte professionnel². Ce système a pour effet que l'employeur ne doit pas reverser au fisc une partie du précompte professionnel qu'il doit retenir sur le salaire du travailleur. La dispense peut être considérée comme une réduction indirecte d'impôts. Nous vous présentons ici un aperçu des dispositions en vigueur pour le travail en équipes et de nuit, le système de travail en continu et les travaux immobiliers et ce, avec un focus sur les importantes modifications récemment intervenues.

Les entreprises dans lesquelles du travail en équipes ou de nuit est presté peuvent bénéficier d'une dispense de versement du précompte professionnel, et ce en compensation du surcoût causé par l'obligation de l'entreprise concernée de payer une prime d'équipe ou de travail de nuit³. Cette

prime est octroyée par les entreprises pour compenser les désagréments subis par les travailleurs qui sont amenés à travailler en dehors des heures "normales et régulières" de travail.

Depuis l'introduction de cette dispense en 2003, celle-ci a été élargie⁴ à

maintes reprises et les pourcentages ont été augmentés⁵. Des limitations et un durcissement des règles ont cependant été prévus, justifiés par des raisons budgétaires. Relevons qu'il existe également un régime spécifique pour la navigation intérieure sur lequel nous ne nous attarderons pas.

info@paycover.be - www.paycover.be

COURTRAI

Engelse Wandeling 2 bus K07G
8500 COURTRAI
T. 056 60 17 38
F. 056 61 36 03

GAND

Dublinstraat 35 bus 014
9000 GAND
T. 09 218 17 70
F. 09 218 17 79

BRUXELLES

Avenue du Port 104-106
1000 BRUXELLES
T. 02 421 07 25
F. 02 420 67 79

VILLERS-LE-BOUILLET

Rue de Waremme 119
4530 VILLERS-LE-BOUILLET
T. 019 63 23 80
F. 019 63 73 01

CONDITIONS⁶

Afin de pouvoir bénéficier de cette dispense de versement du précompte professionnel, un certain nombre de conditions de base doivent être remplies :

- L'employeur doit être redevable du précompte professionnel sur cette prime conformément à l'art. 270, 1°, CIR 92. Si aucun précompte professionnel n'est payé, l'employeur ne peut pas bénéficier d'une réduction d'impôts.
- L'employeur doit être une entreprise où s'effectue un travail en équipe ou un travail de nuit et qui paie ou octroie une prime d'équipe.
- Le précompte professionnel doit être effectivement retenu sur les rémunérations concernées.
- La dispense de versement de précompte professionnel pour travail de nuit et le travail en équipe n'est accordée que pour les travailleurs qui, conformément au régime de travail auquel ils sont soumis, travaillent au minimum un tiers de leur temps de nuit ou en équipes durant le mois pour lequel l'avantage est demandé.

Les employeurs visés

La dispense de versement de précompte professionnel peut s'appliquer aux employeurs soumis à l'impôt sur les personnes physiques, l'impôt des sociétés ou l'impôt sur les personnes morales.

Les employeurs concernés paient ou octroient les rémunérations visées à l'article 30, 1° CIR 92 en tant que débiteur, dépositaire, mandataire ou intermédiaire en Belgique ou à l'étranger.

La dispense peut également être d'application aux employeurs soumis à l'impôt des non-résidents pour qui les rémunérations visées à l'article 30, 1° CIR 92 qu'ils paient ou octroient en Belgique ou à l'étranger sont des frais professionnels au sens de l'article 237 CIR 92.

Les bureaux d'intérim qui mettent des travailleurs à disposition dans les entreprises où du travail en équipes ou de nuit est effectué et qui paient ou octroient une prime de nuit peuvent également entrer en ligne de compte pour une dispense partielle de versement du précompte professionnel et ce, pour autant qu'elles puissent apporter la preuve qu'elles satisfont à toutes les conditions d'application. A partir du 1er octobre 2022, la dispense pour les bureaux d'intérim sera uniquement autorisée à la condition d'avoir obtenu l'accord de l'entreprise où les intérimaires sont occupés, d'appliquer la dispense.

Les travailleurs visés

Les travailleurs visés doivent appartenir à la "catégorie 1 de l'article 330, de la Loi-programme (I) du 24 décembre 2002"⁷. Cela implique que seuls les travailleurs soumis à "l'ensemble des régimes visés à l'article 21, § 1, de la Loi du 29 juillet 1981 et qui ne sont pas visés dans une autre catégorie", peuvent tomber sous le champ d'application de la mesure.

Les travailleurs doivent donc payer des cotisations de sécurité sociale pour les éléments suivants :

- Assurance obligatoire maladie-invalidité (soins médicaux, allocations et traitements médicaux) ;
- Assurance chômage.
- Pension (de retraite et de survie).
- Accidents du travail et les maladies professionnelles.
- Allocations familiales⁸.
- Vacances annuelles.

Pour ces raisons, les membres du personnel suivant n'entrent pas en ligne de compte :

- Les fonctionnaires nommés dans le secteur public.
- Les employés de maison.
- Les jeunes atteignant l'âge de 18 ans au 31 décembre de l'année.
- Les sportifs rémunérés

- Les ouvriers occasionnels dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture.
- Les ouvriers occasionnels de l'horeca occupés les jours d'affluence.
- Les médecins généralistes en formation de spécialisation.
- Les réceptionnistes.

Les travailleurs suivants⁹ entrent, en revanche, en ligne de compte pour la dispense de versement de précompte professionnel :

- Les travailleurs statutaires dans les entreprises publiques autonomes suivantes : la société anonyme de droit public Proximus, la société anonyme de droit public Bpost.
- Les travailleurs dans la société anonyme de droit public HR Rail à l'exception des travailleurs mis à disposition de la société anonyme de droit public SNCB et de la société anonyme de droit public Infrabel, dans le cadre de leurs activités de prestation de services publics.

La dispense peut être appliquée tant pour les ouvriers que pour les employés. Le statut du travailleur n'est pas important. C'est la nature des prestations fournies qui est prépondérante et plus spécifiquement les prestations fournies dans un système de travail en équipes ou de nuit.

Les dirigeants d'entreprise n'entrent pas en considération¹⁰.

La dispense partielle de versement de précompte professionnel est seulement d'application pour les travailleurs qui ont effectivement effectué des prestations de travail en équipes ou de nuit durant la période concernée par la déclaration au précompte professionnel.

TRAVAIL EN ÉQUIPES

Une entreprise dans laquelle est effectué du travail en équipes est une entreprise :

- où le travail est effectué par au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins ;
- où les équipes effectuent le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur ;
- et pour autant que lesdites équipes se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives ;
- et sans que le chevauchement n'excède un quart de leurs tâches journalières¹¹ ;
- où tous les travailleurs qui effectuent un travail en équipes reçoivent une prime d'équipe.

Une interruption entre les équipes successives qui dure 15 minutes ou moins n'est pas prise en compte.

Dans des circonstances très exceptionnelles, une tolérance supplémentaire pourrait être acceptée. La seule tolérance acceptée, par ailleurs, par l'administration était liée aux mesures sanitaires pour lutter contre la pandémie de Covid-19.

La notion d'équipe

Le Code des impôts sur le revenu ne définit pas la notion d'équipe. Le tribunal de première instance d'Anvers¹² a jugé que la non-définition de la notion d'« équipe » et de « travail en équipes » n'a pas pour conséquence que tout groupe de travailleurs opérant selon un même régime de travail au sein d'une entreprise ou d'un de ses départements formerait forcément une équipe, au sens de la Loi.

Pour pouvoir parler de « travail organisé en équipes », conformément à l'usage linguistique normal du terme, il doit s'agir d'un groupe de travailleurs qui travaillent ensemble,

en équipe, pour exécuter une tâche déterminée.

Il faut par ailleurs que tous les membres d'une même équipe soient remplacés, au même moment, dans un même lieu. L'article Art. 275/5 CIR 92, stipule explicitement qu'il est question d'équipes qui doivent se succéder. Cela suppose qu'une succession doit s'opérer, sous une forme ou une autre.

Une autre des conditions est qu'il n'y ait aucune interruption entre les équipes successives. En effet, s'il y a la moindre interruption, la définition de travail en équipes n'est plus respectée. Cela ne signifie cependant pas qu'un même travailleur devrait toujours être occupé, sans interruption, dans un système d'équipes.

Le tribunal de première instance d'Anvers¹³ a dû statuer sur la notion de travail en équipes pour une entreprise qui active dans l'assistance dépannage de ses clients.

Le tribunal a jugé que la réalisation de dépannages automobiles ne pouvait pas être considéré comme une tâche exécutée en équipes au sens de l'article 275/5 C.I.R. 92. L'exécution concrète des tâches exécutées par les dépanneurs dépend chaque fois, pour chaque dépanneur individuellement, par service presté, des missions individuelles spécifiques qui lui sont confiées. L'entreprise de dépannage n'a pas pu démontrer que les travailleurs qui travaillent dans chacun des horaires, exécutent chaque fois ensemble une unique tâche clairement précisée. Le défaut d'une unique tâche ou partie de tâche spécifique en équipes simultanément au travail avec d'autres équipes montre par conséquent que la requérante dispose d'un système de patrouilleurs travaillant individuellement par tour de garde dans lequel la répartition en tours de garde est importante pour déterminer quand chaque travailleur est au travail et le nombre de travail-

leurs nécessaires aux besoins estimés de la requérante par tranche quotidienne. Dans pareil cas, il n'est pas question d'organisation du travail en équipes.

La condition qui suppose que les équipes font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur doit être appréciée au niveau des équipes. En faisant valoir que l'objet du travail est le même seulement au niveau des travailleurs pris individuellement, l'entreprise de dépannage échoue à apporter la preuve qui lui incombe pour bénéficier de l'application de l'article 275/5 C.I.R. 92. Les patrouilleurs qui travaillent dans un même service ne peuvent être considérés comme une équipe, de sorte qu'il ne peut être établi que le même travail est effectué au niveau des équipes.

La Cour d'Appel a d'ailleurs confirmé qu'il ne s'agissait concrètement pas de travail en équipes. Selon la Cour, le concept de travail en équipes doit être interprété dans un sens suffisamment large. Le terme « équipe » implique qu'un groupe de personnes effectue une certaine tâche ensemble, mais pas que qu'il soit nécessaire de le faire sur le même lieu de travail. Le fait qu'une équipe doive succéder à l'autre ne signifie pas non plus que la relève se fasse sur un lieu de travail fixe. Ce qui est important, c'est que la continuité soit assurée et dans le cas d'espèce, cela signifie que les services de dépannage doivent être disponibles jour et nuit, sept jours sur sept. L'exigence énoncée à l'article 275/5 C.I.R. 92 selon laquelle le travail doit être le même tant au niveau du contenu que de l'étendue concerne le travail effectué. Ainsi, ce n'est pas le contenu et la taille de l'équipe qui sont importants, mais l'ampleur du travail, et tant le contenu que l'ampleur du travail doivent être évalués au niveau de l'équipe. Les équipes successives de la requérante effectuent le même travail en termes de contenu. Le fait que les employés in-

dividuels exécutent diverses tâches à différents endroits ne change rien au fait qu'en tant que groupe, ils sont responsables de l'assistance dépannage dans une certaine région et qu'ils sont membres de la même équipe qui exécute une mission commune principalement liée à l'assistance dépannage.

Bien que l'importance du travail ne puisse jamais être identique, compte tenu de la nature du travail, il faut démontrer qu'il est comparable. En l'occurrence, le nombre de travailleurs en équipes de l'entreprise de dépannage varie considérablement. Trois des quatre équipes qui commencent (équipes du matin) sont suivies d'une seule équipe «du soir». L'ampleur du travail dans le cas d'un service de dépannage peut être déterminée par le nombre de mouvements (réparations, remorquage, mise à disposition d'un véhicule de remplacement) effectués par une équipe. Le nombre de mouvements est un critère approprié pour mesurer l'ampleur du travail d'une équipe. Ainsi, il permet de déterminer le volume de travail nécessaire pour assurer la continuité du service. Or, le volume de travail (mouvements) effectué par les équipes successives de la requérante n'est pas comparable au niveau de l'équipe, de sorte que les conditions pour bénéficier du régime favorable de l'article 275/5 CIR 92 ne sont pas réunies.

Quelques éclaircissements ont été sollicités, via une question parlementaire, afin savoir si cette mesure était limitée aux entreprises manufacturières ou si elle pouvait être étendue aux entreprises du secteur tertiaire (p. ex. : les transports). La question parlementaire interrogeait également le Ministre des Finances quant à la question de savoir s'il était nécessaire que le travail soit exécuté à un seul et même endroit. Elle posait enfin la question de savoir si on pouvait parler de travail en équipes pour un groupe d'ouvriers qui travaillent le matin, mais qui accomplissent chacun leurs activités à bord d'un camion séparé, jusqu'à ce que les chauffeurs de l'équipe du soir viennent les relayer¹⁴ ? Le Ministre des Finances a répondu que les conditions pour être qualifiée

d'entreprise où s'effectue un travail en équipe ne limitaient pas cette mesure de soutien à un secteur spécifique. Le secteur des services n'est donc, en principe, pas exclu de la disposition. La définition de travail en équipe pose en revanche un nombre de conditions strictes en matière de continuité du travail. Lorsque le texte légal fiscal exige que les équipes doivent se succéder, cela implique que tous les membres de l'équipe doivent être remplacés au même endroit, au même moment dans la limite du chevauchement autorisé. Le Ministre des Finances a également répondu que les données fournies dans la question relative aux chauffeurs sont insuffisantes pour pouvoir affirmer que les conditions légales précitées sont respectées. Chaque situation demande à être examinée en fonction des circonstances de droit et de fait qui lui sont propres. Enfin, le texte légal fiscal vise le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur. Cette condition est claire : la dimension des équipes doit être la même. Relevons tout de même ici qu'une réponse à une question parlementaire n'offre pas la possibilité à un ministre de rajouter une condition supplémentaire à celles prévues dans un texte de Loi.

Différents secteurs restent donc confrontés au problème que malgré le fait que le travail soit organisé en shifts, ils ne peuvent pas bénéficier de cette réduction de charges. C'est le cas, par exemple, dans certaines situations, dans le secteur de la logistique et de l'e-commerce, où le travail est organisé en shifts consécutifs. Bien que les travailleurs exercent systématiquement la même fonction (ex. La prise de commande), le contenu des tâches à effectuer par les travailleurs des deux équipes n'est jamais identique. Quoique généralement assez similaire, le travail des équipes n'est cependant jamais tout à fait le même. Et similaire ne signifie pas identique¹⁵... Une reformulation de la définition du travail en équipe fait donc partie des demandes du secteur transport et logistique. En effet, parler de fonctions similaires plutôt que d'un « même travail » résoudrait

bon nombre de problèmes. Le secteur plaide par ailleurs pour que le chevauchement possible des équipes soit porté à 50 % des tâches journalières (au lieu de 25%).

Enfin, il convient également de faire la différence entre les fonctions exerçant un soutien au sein d'une équipe (comme par exemple, un travailleur-électricien dans une entreprise qui gère, contrôle ou répare l'électronique d'appareils de production) et un travailleur chef d'équipe qui coordonne les tâches exécutées par une équipe, (comme par exemple, les membres d'un service médical qui sont disponibles pour l'ensemble du personnel, la représentation du personnel ou les collaborateurs RH du service du personnel).

Dans sa réponse à une énième question parlementaire, le Ministre des Finances précise que les fonctions de soutien au sein d'une équipe ne peuvent pas être confondues avec les fonctions qui, au sein d'une entreprise fournissent des services, exclusivement ou non, aux travailleurs en équipes.

Pour ce premier groupe de travailleurs, la dispense de versement partielle du précompte professionnel peut être appliquée si toutes les conditions sont remplies. Pour le second groupe, il s'agira probablement de travailleurs disposant d'un régime de travail distinct qui ne remplissent pas les conditions concernant le travail en équipes¹⁶.

La prime d'équipe

Afin de pouvoir bénéficier de la dispense, une prime d'équipe doit être octroyée. Une prime d'équipe est une prime octroyée en conséquence du travail effectué en équipes.

Que cette prime d'équipe soit octroyée pour des prestations réalisées tôt, tard ou de nuit est sans incidence. Par prime d'équipe on entend une prime octroyée en conséquence de la réalisation d'un travail en équipes, pour lequel la rémunération octroyée au travailleur (par heure de travail prestée) est majorée d'au moins 2%.

A partir du 1er janvier 2024, les conditions de l'octroi d'une prime d'équipe devront être fixées dans une convention collective de travail, le règlement de travail ou dans le contrat de travail.

La Loi relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail offre la

possibilité, moyennant le respect de certaines procédures, de prévoir un système d'équipes de weekend¹⁷.

De manière générale, ce système de travail a été imaginé de manière telle qu'un salaire à temps plein est octroyé pour une occupation journa-

lière de 12 heures prestées le samedi et le dimanche. Lorsque les prestations rémunérées via ce système ne prévoient pas l'octroi d'une prime d'équipe, elles n'entrent forcément pas en considération pour l'application de la dispense.

TRAVAIL DE NUIT

Une entreprise dans laquelle du travail de nuit est effectué est une entreprise :

- où des travailleurs effectuent leurs prestations entre 20 heures et 6 heures, conformément au règlement de travail applicable dans l'entreprise ;
- à l'exclusion des travailleurs effectuant des prestations uniquement entre 6 et 24 heures et des travailleurs qui commencent habituellement à travailler à partir de 5 heures.

La notion de travail de nuit visée ici correspond à la définition prévue dans la convention collective de travail 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en

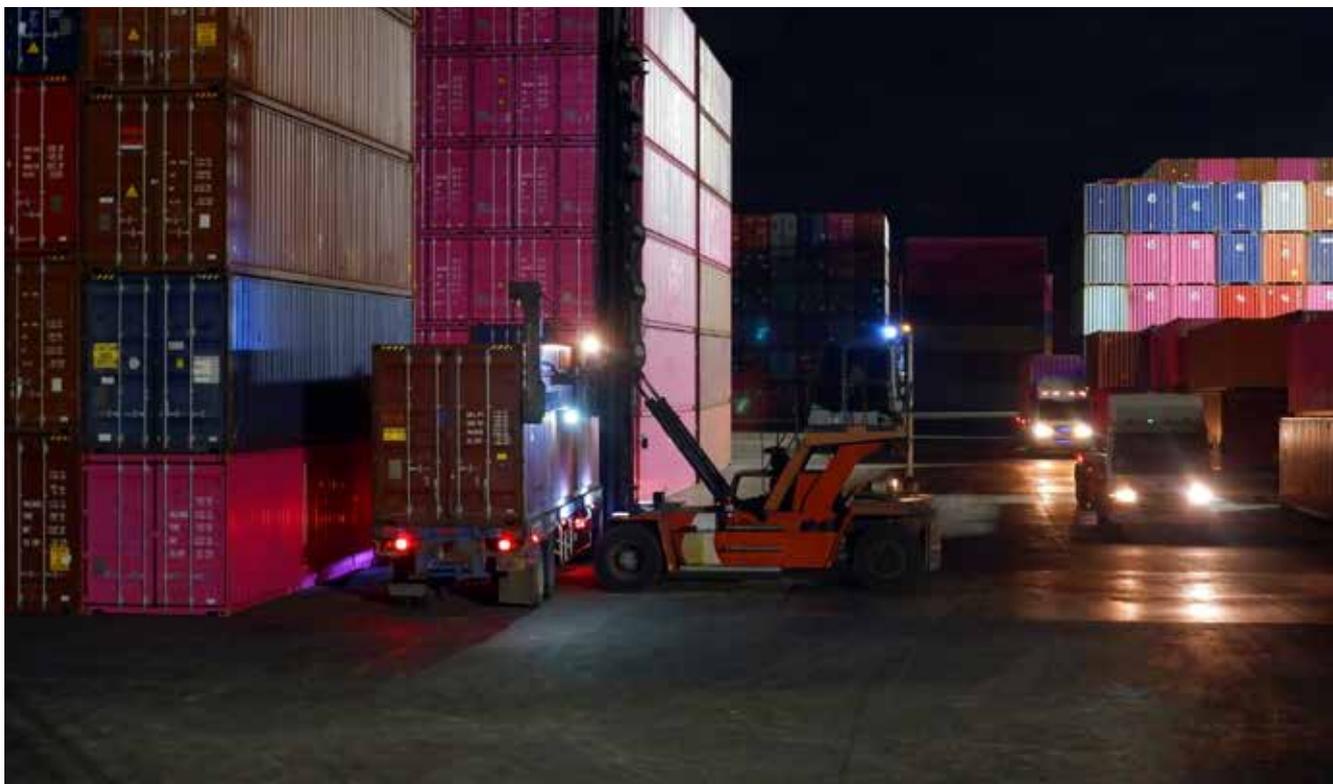
équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit. Cette définition est quelque peu plus restreinte que la notion légale de travail de nuit utilisée en droit du travail. L'article 35 de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 décrit, en effet, plus simplement le travail de nuit comme étant le travail réalisé entre 20 heures et 6 heures du matin.

C'est cette définition du travail de nuit qui doit être reprise dans le règlement de travail.

En conséquence de la réalisation de prestations de nuit, une prime doit être octroyée. La prime doit faire augmenter la rémunération d'au moins 12% par heure de travail de nuit.

A partir du 1er avril 2024, la prime devra être prévue dans une convention collective de travail, dans le règlement de travail ou dans le contrat de travail.

La circulaire fiscale mentionne que pour les entreprises qui octroient une prime pour les travailleurs susceptibles d'être appelés la nuit, celles-ci peuvent être prises en considération pour la dispense et ce, pour les travailleurs qui ont réalisé des prestations de nuit au moins une fois durant le mois. Nous considérons qu'il convient encore de satisfaire à "la norme du tiers". La circulaire en question date en effet d'avant l'introduction de "la norme du tiers".



SYSTÈME DE TRAVAIL EN CONTINU

En 2016, un pourcentage de dispense partielle majoré a été prévu pour les entreprises qui occupent du personnel dans un système de travail en continu.

Pour pouvoir parler d'une entreprise en système de travail en continu, il doit s'agir d'entreprises du secteur marchand qui remplissent toutes les conditions suivantes :

- Le travail est effectué en au moins quatre équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur.
- Une occupation continue tout au long de la semaine et le week-end est assurée.
- Les équipes se succèdent sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières.
- Le temps de fonctionnement de l'entreprise, à savoir le temps durant lequel l'entreprise opère, s'élève à au moins 160 heures par semaine.
- Tous les travailleurs effectuant du travail en équipes reçoivent une prime d'équipe.

Une interruption de moins de 15 minutes entre les équipes successives n'est pas prise en considération.

La dispense majorée ne s'applique qu'aux entreprises qui fonctionnent complètement dans un système de travail continu.

Pour les entreprises qui ne fonctionnent qu'en partie dans un système de travail en continu, il peut être admis que la dispense majorée soit appliquée pour les travailleurs qui travaillent effectivement dans un système de quatre équipes qui remplit toutes les conditions pour être considéré comme un système de travail en continu. Si ces travailleurs

sont également en partie occupés dans un autre système de travail, le précompte professionnel qui entre en ligne de compte pour la dispense majorée doit être proratisé.

Fisconet donne les exemples ci-après dans les FAQ relatives au système de travail en continu (partiel) :

- « Une entreprise organise, à côté d'une ligne de production qui fonctionne dans un système de travail en continu, d'autres lignes de production qui fonctionnent dans un système de trois équipes successives ou qui ne fonctionnent pas pendant le week-end. Dans ce cas, l'entreprise ne pourra bénéficier de la dispense majorée de versement de précompte professionnel que pour les travailleurs occupés dans la ligne de production qui fonctionne dans un système de travail en continu.
- Une entreprise fonctionne dans un système de travail en continu mais doit, pour des raisons de maintenance, fermer une ou plusieurs lignes pendant quelques semaines ou pendant le week-end. Etant donné qu'il y a lieu de contrôler sur une base hebdomadaire si l'entreprise fonctionne en continu, il est possible, pour des raisons de maintenance, qu'une entreprise ne réponde pas aux conditions que pendant une ou plusieurs semaines au cours d'un mois. Dès lors, la dispense de versement majorée ne trouvera à s'appliquer que pour les semaines au cours desquelles l'entreprise a fonctionné en continu.
- Une entreprise possède diffé-

rentes lignes de production, dont certaines fonctionnent dans un système de travail en continu et répondent aux conditions et d'autres n'y répondent pas. Le personnel n'est pas affecté exclusivement à une ligne bien précise mais travaille en alternance la (ou les) lignes qui fonctionnent en continu et à la (ou les) lignes qui ne fonctionnent pas en continu. La dispense de versement majorée sera dans ce cas également limitée au précompte professionnel qui concerne le travail effectué à la ligne fonctionnant en continu. »

Pour des raisons pragmatiques, la proratisation en question peut se faire de manière forfaitaire.

Les entreprises qui fonctionnent avec un système de travail en continu doivent organiser le travail en au moins quatre équipes. Rien n'empêche que le travail soit organisé en plus de quatre équipes. Il est donc en principe possible que le travail en continu soit organisé avec un système de trois équipes pendant la semaine, complété par un système de deux équipes pendant le week-end.

Tant que le travail est organisé en continu en au moins quatre équipes, il s'agit d'un travail en continu.

C'est sur base hebdomadaire qu'il faut évaluer si une entreprise satisfait aux conditions du travail en continu. L'activité en continu doit être assurée « tout au long de la semaine et le week-end » et la durée minimum de fonctionnement doit être d'au moins 160 heures sur une base hebdomadaire.

Une interruption entre les équipes successives qui dure 15 minutes ou moins n'est pas prise en compte.

TRAVAUX IMMOBILIERS¹⁸

La diminution de charges pour le travail en équipes et de nuit a été imaginée pour les secteurs industriels. A dater du 1er janvier 2018, le système a été élargi pour pouvoir être appliqué à la construction et aux secteurs connexes.

La principale pierre d'achoppement dans la définition du travail en équipes réside dans le fait que les travailleurs doivent réaliser le « même travail ». Dans le secteur de la construction, les ouvriers effectuent généralement un travail « similaire », mais jamais un travail tout à fait « identique » quant à son contenu et son ampleur. Il convenait donc de différencier la définition issue de la réglementation originelle relative au travail en équipes de celle applicable aux travaux immobiliers.

C'est ainsi que la condition relative au chevauchement des équipes a disparu. De cette manière, les travaux en une équipe (de jour) peuvent être organisés ; ce qui n'aurait pas été possible avec la définition "d'origine".

Elargissement de la définition pour les secteurs de la construction et connexes

En matière de travaux immobiliers, la définition du travail en équipes a été élargie.

Elle s'applique, aux conditions cumulatives ci-après, aux entreprises où :

- le travail est effectué en une ou plusieurs équipes¹⁹ qui comprennent deux personnes au moins²⁰ ;
- les équipes font le même travail ou un travail complémentaire tant en ce qui concerne son objet que son ampleur ;
- les équipes effectuent le travail sur place, c'est-à-dire sur chantier ;
- les équipes effectuent des « travaux immobiliers » (définis à l'article 20, § 2 de l'AR n° 1 du 29.12.1992 relatif aux mesures tendant à assurer le paiement de

la taxe sur la valeur ajoutée) ;

- Les travailleurs reçoivent une prime d'équipe ou un salaire horaire brut d'au moins 14,61 €²¹.

Quelques éclaircissements ont été apportés à cette définition :

Une équipe doit être composée d'au moins deux personnes. Par conséquent, une équipe peut être composée d'un chef d'entreprise / indépendant qui travaille en équipe avec son travailleur. La dispense est uniquement calculée sur la rémunération du travailleur.

Les étudiants et les apprentis en régimes d'apprentissage en alternance ne sont pas être pris en compte dans la définition d'équipe.

La mesure de soutien en elle-même peut être appliquée directement sur la rémunération si un salaire horaire brut d'au moins 14,61 € est payé.

Les travailleurs ne doivent pas effectuer le même travail, un travail « complémentaire » suffit pour pouvoir bénéficier de la dispense.

Seuls les travaux immobiliers réalisés « sur place » entrent en ligne de compte. Les travaux immobiliers effectués au siège social ou dans une unité d'établissement de l'entreprise par une équipe qui y travaille habituellement ne sont pas considérés comme ayant été réalisés « sur place ».

Ces activités sont néanmoins susceptibles de répondre à la définition générale du travail en équipes. Dans ce cas, elles pourraient éventuellement entrer en ligne de compte pour la dispense normale de versement de précompte professionnel.

Une prime d'équipe doit être payée ou le salaire doit être d'au moins 14,61 € par heure. Par salaire, on entend le salaire horaire brut, avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale.

Ni les primes ou suppléments éventuels octroyés ou payés par l'employeur, ni les sursalaires ne sont pris en considération pour la détermination de ce montant de 14,61 €. Le salaire brut horaire est un montant absolu. Il ne peut pas être lié à un régime hebdomadaire.

Il n'est pas nécessaire que tous les membres de l'équipe reçoivent ce salaire horaire brut minimum.

La dispense partielle de versement ne pourra cependant être appliquée qu'aux travailleurs qui atteignent ce salaire horaire minimum.

Les travaux immobiliers

"Il s'agit des travaux visés à l'art. 20, § 2, AR n° 1 du 29.12.1992 relatif aux mesures tendant à assurer le paiement de la taxe sur la valeur ajoutée, à savoir :

1. essentiellement les travaux immobiliers au sens de l'article 19, § 2, al. 2 du Code TVA, c'est-à-dire tout travail de construction, de transformation, d'achèvement, d'aménagement, de réparation, d'entretien, de nettoyage et de démolition de tout ou partie d'un immeuble par nature, ainsi que toute opération comportant à la fois la fourniture d'un bien meuble et son placement dans un immeuble de manière telle que ce bien meuble devient immeuble par nature ;
2. les autres opérations listées à l'art. 20, § 2, AR n° 1 précité à savoir :
 - a. toute opération comportant à la fois la fourniture et la fixation à un bâtiment :
 - de tout ou partie des éléments constitutifs d'une installation de chauffage central ou de climatisation, en ce compris les brûleurs, réservoirs et appareils de régulation et de contrôle reliés à la chaudière ou aux radiateurs ;

- de tout ou partie des éléments constitutifs d'une installation sanitaire d'un bâtiment et, plus généralement, de tous appareils fixes pour usages sanitaires ou hygiéniques branchés sur une conduite d'eau ou d'égout ;
 - de tout ou partie des éléments constitutifs d'une installation électrique d'un bâtiment, à l'exclusion des appareils d'éclairage et des lampes ;
 - de tout ou partie des éléments constitutifs d'une installation de sonnerie électrique, d'une installation de détection d'incendie et de protection contre le vol, d'une installation de téléphone intérieure ;
 - d'armoires de rangement, éviers, armoires-éviers et sous-éviers, armoires-lavabos et sous-lavabos, hottes, ventilateurs et aérateurs équipant une cuisine ou une salle de bain ;
 - de volets, persiennes et stores placés à l'extérieur du bâtiment ;
- b. toute opération comportant à la fois la fourniture et le placement dans un bâtiment de revêtements de mur ou de sol,

qu'il y ait fixation au bâtiment ou que le placement ne nécessite qu'un simple découpage, sur place, aux dimensions de la surface à recouvrir ;

- c. tout travail de fixation, de placement, de réparation, d'entretien et de nettoyage des biens visés au a. ou b. ci-avant.

Est aussi visée la mise à disposition de personnel en vue de l'exécution d'un travail immobilier ou d'une des opérations visées au a., b. ou c. ci-avant."

Il s'agit donc de tous les travaux immobiliers à savoir :

- tout travail de construction, de transformation, d'achèvement, d'aménagement, de réparation, d'entretien, de nettoyage et de démolition de tout ou partie d'un immeuble par nature ;
- toute opération comportant à la fois la fourniture d'un bien meuble et son placement dans un immeuble en manière telle que ce bien meuble devienne immeuble par nature.

Ces activités sont donc plus larges que les activités ressortissant strictement du secteur de la construction. Les activités de secteurs connexes entrent donc également en ligne de compte pour cette réduction de

charges. Il en va ainsi, par exemples des électriciens, du personnel de nettoyage, des peintres, des plombiers, des ouvriers plaçant des éléments préfabriqués, etc.

A noter enfin que les activités de nature intellectuelle relatives à des travaux immobiliers ne sont pas considérées comme des travaux immobiliers. Ainsi, les activités d'étude et de contrôle effectuées, par exemple, par un architecte, un géomètre, un ingénieur, un calculateur, un coordinateur de la sécurité, un chef de chantier ou de projet, etc. en vue de la préparation ou de la coordination de travaux immobiliers ne constituent pas des travaux immobiliers.

Déclaration de travail

Depuis le 1er avril 2022, la dispense partielle de versement du précompte professionnel est liée à l'enregistrement des travailleurs au registre des présences lors de travaux immobiliers. Cette déclaration doit être effectuée conformément aux dispositions y afférentes (checkingatwork). Cette condition ne vaut cependant pas pour les travaux tombant hors du champ d'application de la déclaration de chantier ou pour les employeurs dispensés de cette déclaration.



*Le secrétariat social pour
une gestion optimale
de votre personnel !*

- Gestion des prestations de vos travailleurs
- Aperçu clair et permanent des prestations de votre personnel
- Gestion optimale des heures supplémentaires
- Assistance juridique en cas de contrôle de l'inspection des lois sociales
- Suivi des dates d'expiration (sélection médicale, certificat ADR,...)
- Récupération automatique des données du tachygraphe digital ou de l'ordinateur de bord



PAYCOVER asbl
info@paycover.be - www.paycover.be

1000 Bruxelles - T : 02 421 07 25
4530 Villers-le-Bouillet - T : 019 63 23 80
8500 Courtrai - T : 056 60 17 38
9000 Gand - T : 09 218 17 70

DISPOSITION ANTI-ABUS

La dispense du versement du pré-compte professionnel pour le travail en équipes et de nuit, dans les systèmes de travail en continu ou des travaux immobiliers est uniquement octroyée pour les travailleurs qui, conformément au régime de travail dans lequel ils sont occupés, prestent au moins un tiers de leur temps de travail en travail en équipes ou de nuit, dans les systèmes de travail en continu ou des travaux immobiliers, durant le mois pour lequel la dispense est demandé. La "norme du tiers" est une disposition anti-abus. Elle a été introduite afin d'empêcher l'usage abusif de la dispense de versement de précompte professionnel.

Suite à un arrêt de la Cour d'Appel de Mons du 21 octobre 2020, le fisc a adapté son point de vue par rapport à la « norme du tiers ». Depuis le 1er janvier 2022, ce dernier ne peut plus être calculé qu'en heures. L'employeur ne peut plus choisir s'il calcule la norme du tiers en heures ou en jours. Cette modification a été officialisée dans la réglementation fiscales à dater du 1er avril 2022.

Une occupation occasionnelle n'est pas exclue pour autant que la "norme du tiers" soit respectée. Il en va de même pour un système dans lequel un travailleur est parfois occupé et parfois pas dans un tel régime de travail.

Afin de déterminer si la condition de la "norme du tiers" est respectée, il convient d'examiner par équipe/shift si les conditions sont remplies.

Pour l'application de la "norme du tiers", en plus des prestations de travail effectives, il convient de tenir compte des suspensions de l'exécution du contrat de travail pour lesquelles le salaire continue d'être payé.

Les périodes de suspension, sans salaire, de l'exécution du contrat de travail n'entrent pas en considération dans le calcul en question.

Dans une telle situation, la "norme du tiers" est calculée comme le rapport entre :

- Le numérateur : le nombre d'heures de prestations effectives de travail en équipe ou de nuit pour lesquelles une prime d'équipe ou de nuit a été octroyée + le nombre d'heures pour lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue et le salaire a été payé par l'employeur et durant lesquelles le travailleur concerné, conformément à son régime de travail, aurait travaillé en équipe ou de nuit (et aurait, en conséquence, perçu une prime d'équipe ou de nuit).
- Le dénominateur : le nombre total d'heures de prestations effectives de travail, ainsi que le nombre total d'heures pour lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue et le salaire a été payé.

Ainsi, par exemple, les suspensions de l'exécution du contrat de travail suivantes sont considérées comme une suspension de l'exécution du contrat de travail pour laquelle le salaire est – totalement ou partiellement – payé :

- Les périodes d'incapacité de travail qui sont la conséquence d'une maladie ou d'un accident et pour lesquelles l'employeur a payé totalement ou partiellement le salaire.
- Les jours durant lesquels le contrat de travail est suspendu suite aux vacances annuelles. Sont également considérés comme jours de suspension de l'exécution du contrat de travail pour lesquels le salaire est payé, les périodes durant lesquelles l'ouvrier prend ses vacances et durant lesquelles il reçoit un pécule de vacances d'un fonds de vacances annuelles.
- Les périodes de petit chômage ou courtes absences (le droit d'être absent du travail, avec maintien

du salaire, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice).

- Les trois premiers jours du congé de paternité.

Pour les travailleurs à temps partiel, la "norme du tiers" est calculée en tenant compte du régime de travail dans lequel le travailleur est occupé.

Pour les travailleurs à temps partiel, la norme est évaluée par rapport aux prestations fournies conformément au temps de travail prévu contractuellement.

Lorsque le travailleur change de régime de travail au cours du mois, la « norme du tiers » est calculée globalement sur le mois concerné.

Les temps de disponibilité tels que prévus à l'article 2 Arrêté royal relatif à la durée du travail des travailleurs mobiles occupés dans les entreprises de transport de chose (CP 140), n'entrent pas en considération pour le calcul de la « norme du tiers ».

Les temps de disponibilité ne sont en effet pas considérés comme du temps de travail. Ils ne sont dès lors pas non plus concernés par les suspensions du contrat de travail.

Pour le travailleur qui entre ou sort de service durant le mois en cours, la norme du tiers est calculée en tenant compte de son occupation durant le mois en question.

Ainsi, par exemple pour le travailleur qui a été en service seulement trois semaines au cours du mois, la norme du tiers est calculée sur le temps de travail pour les trois semaines concernées et non sur le mois entier.

Une circulaire précise ces règles avec quelques exemples²².

Exemple pour le travail en équipes

L'employeur A remplit toutes les conditions pour demander la dispense du versement du précompte professionnel pour travail en équipes.

Le travailleur X travaille à temps plein chez l'employeur A et son horaire de travail pour le mois de février de l'année N se présente comme suit :

Février N (ce mois compte 4 semaines complètes et le premier jour de travail commence le mardi 1er février)		Nombre d'heures prestées	Nombre d'heures prestées pour lesquelles le travailleur X a effectué du travail en équipes
Sem. 1	Occupé en équipes du matin	38	38
Sem. 2	Pas occupé en travail en équipes	38	0
Sem. 3	Occupé en équipes d'après-midi	38	38
Sem. 4	Pas occupé en travail en équipes	38	0

La « norme du tiers » pour le travailleur X pour le mois de février de l'année N est calculée comme suit : $(38+0+38+0)/(38+38+38+38) = 76/152 = 0,50$.

Moyennant le respect de toutes les conditions légales, l'employeur A peut appliquer la dispense du versement du précompte professionnel pour le travail en équipes pour le travailleur X au mois de février de l'année N.

Exemple pour le travail de nuit

L'employeur A remplit toutes les conditions pour demander la dispense du versement du précompte professionnel pour le travail de nuit.

Le travailleur X travaille à temps plein chez l'employeur A et son horaire de travail pour le mois de février de l'année N se présente comme suit :

Jours de travail	Heures à prester/ jour de travail	Horaire	Type de système
Lundi	7	17h – 24 h.	Pas de travail de nuit
Mardi	7	17h – 24 h.	Pas de travail de nuit
Mercredi	7	17h – 24 h.	Pas de travail de nuit
Jeudi	8	17h – 1 h.	Travail de nuit (5 heures ²³)
Vendredi	9	17h – 2 h.	Travail de nuit (6 heures)

Calcul du nombre d'heures durant lesquelles le travailleur concerné a effectué du travail de nuit :

Février N (ce mois compte 4 semaines complètes et le premier jour de travail commence le lundi 1er février)	Heures prestées	Nombre d'heures durant lesquelles le travailleur X a effectué du travail de nuit
Semaine 1	38	11 (5+6)
Semaine 2	38	11 (5+6)
Semaine 3	38	11 (5+6)
Semaine 4	38	11 (5+6)

La « norme du tiers » pour le travailleur X pour le mois de février de l'année N est calculée comme suit : $(11+11+11+11)/(38+38+38+38) = 44/152 = 0,29$.

L'employeur A ne peut pas appliquer la dispense de versement du précompte professionnel pour le travail de nuit pour le travailleur X au mois de février N.

Exemple de travaux immobiliers

L'employeur A remplit toutes les conditions pour demander la dispense du versement du précompte professionnel pour les travaux immobiliers.

Le travailleur X travaille à temps plein chez l'employeur A et son horaire de travail pour le mois de février de l'année N se présente comme suit :

Jours de travail	Heures à prester/ jour de travail	Horaire
Lundi	8	8h-16h
Mardi	8	8h-16h
Mercredi	8	8h-16h
Jeudi	8	8h-16h
Vendredi	8	8h-16h

Calcul du nombre d'heures prestées, sur place, par le travailleur concerné en travaux immobiliers :

Février N (ce mois compte 4 semaines complètes et le premier jour de travail commence le lundi 1er février)	Nombre total d'heures prestées	Nombre d'heures durant lesquelles le travailleur X a effectué, sur place, des travaux immobiliers
Semaine 1	40	24 (2+2+4+8+8)
Semaine 2	40	15 (0+0+5+5+5)
Semaine 3	40	12 (0+0+4+4+4)
Semaine 4	40	16 (8+8+0+0+0)

La « norme du tiers » pour un travailleur X pour le mois de février de l'année N est : $(24+15+12+16)/(40+40+40+40) = 67/160=0,42$

Moyennant le respect de toutes les conditions légales, l'employeur A peut appliquer la dispense du versement du précompte professionnel pour les travaux immobiliers pour le travailleur X pour le mois de février de l'année N.

Depuis le 1er avril 2022, seule la dispense pour le travail en équipes, le travail de nuit ou les travaux immobiliers peut être appliquée. Les dispenses ne sont pas cumulables entre-elles.

AVANTAGE

Le pourcentage de la dispense de versement s'élève, depuis le 1er janvier 2016, à 22,80 %²⁴ pour les prestations fournies dans le cadre du travail en équipes et de nuit.

Le pourcentage de la dispense de versement pour les travaux immobiliers s'élève à 18% du total des rémunérations imposables de tous les travailleurs concernés et ce, depuis le 1er janvier 2020²⁵.

Une augmentation de 2,2% est prévue pour les entreprises travaillant dans un système de travail continu et pour les entreprises produisant des articles de haute technologie. Pour ces entreprises, la dispense s'élève à 25%.

Aucun cumul n'est possible entre d'une part, la dispense du versement du précompte professionnel pour le travail en équipes et de nuit et d'autre

part, la dispense pour le travail en équipes et les travaux immobiliers, pour un même employeur, le même mois.

CALCUL

La dispense de versement de précompte professionnel n'est pas calculée sur le précompte professionnel lui-même mais directement sur le montant des rémunérations imposables, primes d'équipe comprises²⁶.

Les rémunérations imposables, primes d'équipe comprises, qui constituent la base de calcul, sont les rémunérations imposables déterminées conformément à l'article 31, alinéa 2, 1° et 2°, CIR 92. En d'autres termes, « les traitements, salaires, commissions, gratifications, primes, indemnités et tout autres rétributions analogues, y compris les pourboires et autres allocations même accidentelles, obtenues en raison ou à l'occasion de l'exercice de l'activité professionnelle à un titre quelconque, sauf en remboursement de dépenses propres à l'employeur », tout comme « les avantages de toute nature obtenus en raison ou à l'occasion de l'exercice de l'activité professionnelle ».

De cette énumération, on peut tirer la conclusion que les indemnités de dédit, revenus de remplacement et les rémunérations acquises par un travailleur mais payées ou attribuées à ses ayants cause, ne sont pas prises en compte.

Sont également explicitement exclus : le pécule de vacances, la prime de fin d'année et les arriérés de rémunérations. Se référant à l'exposé des motifs de la Loi, le fisc précise que le double pécule de vacances, le 13e et le 14e mois pour le décompte du calcul sont exclus et ce, peu importe la dénomination donnée à ces indemnités. La raison donnée à titre de justification est que le législateur a eu pour objectif d'exclure ces indemnités du calcul de la dispense puisque le précompte professionnel sur le double pécule de vacances, le 13e et le 14e mois n'est pas calculé selon les barèmes ordinaires. A l'inverse, puisque le précompte professionnel sur le simple pécule de vacances est bien déterminé selon des barèmes ordinaires, ledit pécule de vacances entre en considération pour la détermination de la base de calcul.

Les rémunérations des dirigeants d'entreprise ne peuvent pas être considérées comme les rémunérations des travailleurs, visées dans l'article 31 deuxième alinéa, 1° et 2°, CIR 92. Elles sont par conséquent exclues de la base de calcul.

Les rémunérations assimilées (salaire garanti, jours fériés rémunérés, ...) entrent en ligne de compte pour la détermination de la base de calcul

(donc comme salaire sur lequel la dispense est calculée), lorsqu'elles sont considérées comme des rémunérations des travailleurs telles que visées à l'article 31, alinéa 2, 1° et 2°, CIR 92. Le fisc précise à cet égard encore que le salaire mensuel garanti payé aux employés engagés pour une durée indéterminée et le salaire mensuel garanti pendant les 7 premiers jours d'incapacité de travail des ouvriers ainsi que celui garanti aux employés non engagés pour une période indéterminée sont des rémunérations visées à l'article 31, alinéa 2, 1° et 2°, CIR 92 en sorte qu'elles entrent en considération pour la détermination de la base de calcul.

Les jours de fête rémunérés répondent également à la définition des rémunérations visées à l'article 31, alinéa 2, 1° et 2°, CIR 92 et, par conséquent, entrent aussi en ligne de compte pour la détermination de la base de calcul.

Par contre, les allocations extra-légales de congé parental n'entrent pas en ligne de compte pour la détermination de la base de calcul.

La mesure ne peut être appliquée, si des rémunérations assimilées sont attribuées, que lorsque les travailleurs concernés ont effectivement effectué

Le calcul concerne uniquement le versement du précompte professionnel. Il n'a pas d'influence sur le calcul et la fixation du précompte professionnel dû.

un travail en équipe ou de nuit pendant la période sur laquelle porte la déclaration au précompte professionnel et qu'ils ont perçu à cet effet une prime d'équipe.

Il convient enfin de ne pas perdre la "norme du tiers" de vue.

La dispense partielle ne vaut qu'à la condition que le précompte professionnel soit retenu sur les rémunérations et primes. Par précompte professionnel, il y a lieu d'entendre le précompte professionnel qui, selon les règles en usage, est dû sur base des dispositions légales et réglementaires ; notamment sur base des règles reprises à l'annexe III à l'AR/CIR 92. Ce renvoi concerne les règles d'application et les barèmes de précompte professionnel. Le précompte professionnel doit être calculé en tenant compte de ces règles. Cela signifie qu'il faut tenir compte des réductions pour charges de famille et du quotient conjugal.

La dispense partielle de versement du précompte professionnel ainsi déterminé n'est toutefois possible que si ledit précompte a été effectivement retenu sur les rémunérations et primes du travailleur (ou groupe de travailleurs) pour lequel la dispense est sollicitée.

Aucune dispense ne peut, par conséquent, être accordée aux entreprises qui bien qu'en principe sont redevables du précompte professionnel mais qui paient ou attribuent des rémunérations qui, conformément aux conventions internationales préventives de la double imposition en Belgique, sont exonérées d'impôt et

par conséquent ne sont pas soumises au précompte professionnel. On peut, par exemple, penser, ici, aux revenus belges des travailleurs frontaliers français.

Le précompte professionnel doit, en outre, être effectivement retenu. La dispense partielle du versement du précompte professionnel n'est donc pas d'application lorsque le débiteur ne fait pas usage de son droit de retenir le précompte professionnel et prend ce dernier à sa charge.

Depuis le 1er avril 2022, la dispense ne peut plus être appliquée lorsque la retenue du précompte professionnel est la conséquence du volontariat fiscal.

Depuis le 01/01/2018, le calcul n'est plus effectué par travailleur²⁷. Cela implique que la dispense n'est plus uniquement appliquée sur les rémunérations du travailleur concerné. Le solde de la réduction inutilisée est transféré au niveau du groupe de travailleurs qui est pris en considération pour la dispense. La dispense de versement est calculée sur la totalité des rémunérations des travailleurs qui travaillent en équipes. Elle peut être imputée sur le précompte professionnel effectivement retenu sur l'ensemble des rémunérations et ce, sans toutefois l'excéder.

Le calcul concerne uniquement le versement du précompte professionnel. Il n'a pas d'influence sur le calcul et la fixation du précompte professionnel dû. Le montant net du salaire (rémunérations et primes) n'est donc pas influencé par la dispense partielle de versement. Le montant impo-

sable du salaire et le montant du précompte professionnel dû sur celui-ci (tel qu'il doit être mentionné sur les fiches fiscales), ne subit donc aucune modification du fait de la dispense. Cela n'a aucune incidence ni sur le montant qui doit être déclaré par le bénéficiaire des revenus imposables, ni sur l'imputation du précompte professionnel.

Exemple

	A	B	C
Salaire imposable	€ 348,95	€ 2884,51	€ 2472,08
Précompte professionnel	€ 0	€ 722,31	€ 533,87
22,80%	€ 79,56	€ 657,67	€ 563,63
Dispense	€ 0	€ 657,67	€ 533,87
Dispense non utilisée	€ 79,56	€ 0	€ 29,76

Pour le travailleur A, une dispense de 22,80% de 348,95€ pourrait être octroyée. Aucun précompte professionnel n'est toutefois retenu sur le salaire. La dispense ne peut dès lors pas être appliquée. Il y a donc un montant de 79,56€ de dispense non utilisée et ce, à moins qu'il y ait encore un solde de précompte professionnel à payer pour un autre travailleur (au sein du groupe de travailleurs ouvrant le droit à la dispense). Pour le travailleur B, suffisamment de précompte professionnel a été retenu pour pouvoir bénéficier de la dispense de manière optimale. Mieux encore, les 64,64 € de précompte professionnel que l'employeur devrait normalement encore verser au fisc peuvent être utilisés pour profiter d'une partie de la dispense non utilisée de A et/ou C. Pour le travailleur C, le montant de la dispense est plus élevé que le précompte professionnel à payer. Il y a également un montant de dispense inutilisée de 29,76€. Ce montant peut être déduit du précompte professionnel encore à payer du travailleur B.

LA DÉCLARATION AU PRÉCOMPTE PROFESSIONNEL²⁸

La dispense de versement de précompte professionnel est soumise à deux déclarations au précompte professionnel.

Une première déclaration concerne tous les travailleurs. Elle mentionne toutes les rémunérations payées ou octroyées aux travailleurs, peu importe qu'ils effectuent du travail en équipe ou de nuit, ou qu'ils reçoivent une prime d'équipe. La déclaration mentionne aussi la nature de la rémunération.

Dans cette première déclaration (274.10), le revenu brut imposable est mentionné dans la rubrique 'revenu imposable' et le précompte professionnel initialement dû est mentionné dans la rubrique 'précompte professionnel dû'. Il s'agit, en fait, de la déclaration "normale et habituelle" de précompte professionnel. Une deuxième déclaration doit également être effectuée. Celle-ci concerne uniquement les travailleurs pour lesquels une dispense de versement a été sollicitée. Elle mentionne les rubriques suivantes :

- Nature des revenus : reprendre le code 06 (pour les primes d'équipe et de nuit) et le code 53 (pour le travail en continu).
- Revenus imposables : Mentionner les rémunérations imposables payées ou octroyées au personnel qui répond aux conditions légales.
- Précompte professionnel dû : Un montant négatif calculé en fonction du pourcentage applicable selon la période et la qualifica-

tion des rémunérations visées à l'art. 31, alinéa 2, 1° et 2°, CIR 92, y compris les primes d'équipe mais à l'exclusion des pécules de vacances, primes de fin d'année et arriérés de rémunérations.

Le montant mentionné ici ne peut pas être supérieur au montant du précompte professionnel dû mentionné sur la première déclaration.

Il est également possible que le code "74" et le code de dispense "53" (travail continu) soient utilisés au cours d'une seule et même période de déclaration de précompte professionnel. Cela pourrait être le cas pour les entreprises travaillant partiellement dans un système de travail en continu et partiellement dans un système de travail en équipes 'normal'. Cela devrait également être possible pour les travailleurs qui travaillent parfois en continu et parfois dans un système normal de travail en équipes. Cette situation devrait également être possible dans une entreprise où on travaille en continu seulement durant une partie du temps et dans un système normal de travail en équipes, pour une autre partie du temps.

Dans les entreprises fonctionnant, en temps normaux, complètement en continu, il se peut que par exemple, pour des raisons de maintenance, un département soit partiellement fermé, de sorte qu'il n'atteint plus la durée de fonctionnement de 160 heures au cours d'une semaine. Dans cette situation, la continuité n'est plus assurée dans ce département, tout au long de la semaine et du weekend.

Par conséquent, les rémunérations imposables afférentes à ce département pour cette semaine, ne peuvent pas être prises en considération pour le calcul de la dispense de versement majorée.

Il est toujours possible d'introduire une déclaration supplémentaire. Une "deuxième déclaration" peut être introduite pour la différence (tant au sens positif que négatif). Le précompte professionnel repris ne peut toutefois jamais être négatif. En effet, la dispense de versement de précompte professionnel est limitée au montant qui doit être imputé. Sous le code 74, 75 ou 53 aucun montant positif ne peut être repris. Il s'agit d'un montant qui doit venir en déduction du précompte professionnel à payer (et pas d'un supplément à payer ...).

Puisque la dispense de versement de précompte professionnel n'a pas d'influence sur la situation fiscale du travailleur, aucune règle spéciale ne s'applique pour la fiche 281.10.

A dater du 1er juillet 2022, le délai durant lequel l'employeur peut introduire une demande de remboursement du précompte professionnel est réduit. Ce délai passe de 5 à 4 ans. Qui plus est, il est possible pour le fisc d'infliger une amende administrative (de 10 à 200%) en cas d'introduction d'une déclaration erronée de dispense de précompte professionnel.

Depuis le 1er janvier 2022,
l'employeur ne peut plus choisir s'il calcule
la norme du tiers en heures ou en jours.

ELÉMENTS DE PREUVES / PIÈCES JUSTIFICATIVES

C'est à l'employeur qu'il incombe de fournir la preuve que les travailleurs concernés ont effectué du travail en équipes ou de nuit durant la période pour laquelle la dispense est demandée.

Les employeurs concernés doivent tenir à disposition de l'administration une liste nominative contenant, pour chaque travailleur, l'identité complète (les nom, prénom, rue, numéro et numéro de boîte éventuel, code postal et commune ainsi que le numéro national et la date de naissance) et la période de l'année pendant laquelle ce travailleur a effectué un travail en équipes ou un travail de nuit. Puisque la déclaration de précompte profes-

sionnel doit, en principe, être effectuée mensuellement²⁹, il s'agit de listes mensuelles. La liste ne doit pas être ajoutée à la déclaration. Elle doit toutefois toujours rester à disposition pour un contrôle fiscal éventuel. La liste ne doit pas nécessairement être présentée sur papier.

Les agences d'intérim doivent, en plus, tenir à disposition une liste avec le nom, l'adresse complète ainsi que le numéro BCE de l'entreprise dans laquelle le travail en équipes ou de nuit a été effectué. La liste ne doit pas être ajoutée à la déclaration de précompte professionnel mais doit pouvoir être présentée à l'administration lors d'un contrôle éventuel. A partir

du 1er octobre 2022, l'agence d'intérim devra également pouvoir fournir les preuves que l'entreprise dans laquelle les intérimaires ont été mis à disposition, a bien donné son accord pour l'application de la dispense.



1. Article 275/5 CIR (revenus 2022) ; Commentaire de l'article 275/8 CIR comme publié sur Fisconet Plus ; Fiche technique 'travail en équipes et de nuit' article 275/5 CIR ; Avis n° 1.671 Conseil national du travail concernant la réduction d'impôts fiscale sur le travail en équipe et de nuit / Heures supplémentaires
2. Articles 275/1 à 275/9 du Code des impôts sur le revenu - CIR 92
3. Cette mesure a été initialement introduite suite à la restructuration intervenue chez Ford Genk. Cela implique que la définition du travail en équipes est basée sur les accords sociaux qui ont été conclus par les partenaires sociaux concernant le régime de travail d'application dans l'industrie automobile.
4. En 2014, une dispense majorée a été introduite pour le travail continu en même temps qu'une augmentation de la dispense pour la production de produits de haute technologie. En 2016, une diminution des charges a été introduite pour les travaux immobiliers.
5. Le pourcentage s'élevait à 1% du 01/07/2004 au 31/06/2005 inclus ; 2,50 % du 01/07/2005 au 31/12/2005 inclus ; 5,63 % du 01/01/2006 au 31/03/2007 inclus ; 10,70 % du 01/04/2007 au 31/05/2009 inclus ; 15,60 % du 01/06/2009 au 31/12/2015 inclus et depuis le 01/01/2016, le pourcentage s'élève à 22,80%.
6. Circulaire n°. Ci.RH.244/568.064 (AOIF 3/2005) dd. 11.01.2005, adapté par Corrigendum à la circulaire n°. Ci. RH.244/568.064 (AFER N°. 3/2005) dd. 14.04.2009
7. Les travailleurs suivants n'entrent pas en ligne de compte puisqu'ils n'appartiennent pas à la catégorie 1 (pour l'octroi de la réduction structurelle) :
 - les travailleurs occupés chez un employeur du secteur non marchand, comme visé à l'article 1 de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand, avec exception pour les travailleurs occupés par des employeurs ressortissant à la commission paritaire des maisons de repos et de soins pour personnes âgées qui ressortissent à la Commission Paritaire des ateliers protégés et des ateliers sociaux (catégorie 2 de l'article 330 de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002);
 - les travailleurs occupés chez un employeur ressortissant à la commission paritaire pour les ateliers protégés et les ateliers sociaux (catégorie 3 de l'article 330 de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002).
8. Jusqu'à 2018 on parlait de 'prestation familiale'.
9. Art. 275/5 § 1 CIR92
10. Cf. article 31, deuxième alinéa, 1° et 2°, CIR 92 qui vise uniquement les rémunérations des travailleurs
11. Cf. le terme utilisé dans le cadre du droit du travail. La Loi sur le travail ne comprend pas de définition de la notion de travail en équipes. Il est toutefois accepté que les équipes se chevauchent pour la moitié des tâches. Il s'agit alors "d'équipes croisées".
12. Jugement du Tribunal de première Instance d'Anvers, département Anvers d.d. 27.10.2017, Fisconet Plus
13. Jugement du Tribunal de première Instance d'Anvers, département Anvers d.d. 27.10.2017, Fisconet Plus
14. Question parlementaire n°. 603 de Luk Van Biesen dd. 27.10.2015, Chambre, Questions et Réponses, 2015-2016, QRVA 54/057 dd. 11.01.2016, p. 69
15. Cette problématique a été relayé dans une note de travail détaillée des partenaires sociaux du secteur du transport et de la logistique.
16. Question parlementaire n° 250 d'Ellen Samyn du 22.02.2021 ; Chambre, Questions et Réponses, 2020-2021, QRVA 55/043 du 17.03.2021, p. 164
17. Il s'agit de l'introduction des expériences en matière d'organisation du travail dénommées Hansenne.
18. Articles 74 et 75 de la loi du 26.03.2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale ; Article Art. 275/5 § 5 CIR 92 ; Circulaire 2018/C/73 relative à la dispense de versement de précompte professionnel pour le travail en équipes - introduction d'un régime spécifique pour les travaux immobiliers.
19. Pour que l'on puisse parler d'équipe, il convient que tous les membres de cette équipe aient le même horaire.
20. On ne tient pas compte des étudiants comme visé dans le titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relatifs aux contrats de travail et aux élèves dans une formation alternative comme visé à l'article 1 bis de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969 pour l'exécution de la loi du 27 juin 1969 pour la révision de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des ouvriers.
21. Nous renvoyons aux éclaircissements exposés dans la proposition de loi d.d. 6 février 2019 portant sur diverses dispositions fiscales et modifiant l'article 1 § 1 ter, de la loi du 5 avril 1955.
22. Circulaire 2021/C/99 relative au calcul de la « norme du tiers, Fisconet Plus.
23. Veuillez noter la nuance particulièrement importante suivante : afin d'entrer en considération pour la dispense du versement du précompte professionnel, les prestations doivent être effectuées entre minuit et 5 heures. Pour calculer le nombre d'heures que le travailleur preste en travail de nuit, pour la « norme de tiers », on comptabilise les prestations du travailleur réalisées entre 20 heures et 6 heures.
24. Le pourcentage s'élevait à 1% du 01/07/2004 au 31/06/2005 inclus ; à 2,50 % du 01/07/2005 au 31/12/2005 inclus ; à 5,63% du 01/01/2006 au 31/03/2007 inclus ; à 10,70% du 01/04/2007 au 31/05/2009 inclus ; à 15,60% du 01/06/2009 au 31/12/2015 inclus et depuis le 01/01/2016, le pourcentage s'élève à 22,80%.
25. Le pourcentage s'élevait à 3% au 1er janvier 2018. Il s'élève à 6% depuis le 1er janvier 2019.
26. Circulaire 2019/C/42 sur la dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipes et de nuit ; Circulaire Ci.RH.244/568.064 (AOIF 3/2005, FAQ 3) du 11.01.2005
27. Circulaire 2018/C/76 sur la dispense de versement de précompte professionnel pour le travail en équipes et de nuit – suppression de l'approche "par travailleur".
28. Circulaire AGfisc n° 14/2016 (n° Ci.704.947) du 09.05.2016 (Annexe 6).
29. Dans certaines situations, la déclaration au précompte professionnel doit être effectuée par trimestre.

tlhub

transport & logistics
job board and community

by



TRANSPORTMEDIA

+ 10 partenaires partageant nos offres
(Indeed, Trovit, Transportmedia, ...)

+ 300 employeurs

+ 500 offres chaque mois

+ 6000 CV dans une base de donnée segmentée

+ 15 000 abonnés sur nos réseaux sociaux Facebook & LinkedIn

+ 30 000 contacts hebdomadaires via Newsletter

**Publiez dès aujourd'hui sur TL Hub et découvrez
le candidat idéal ou le job de vos rêves.**

016 22 11 31
info@tl-hub.be
www.tl-hub.be

