

Akkoord van 20 maart over ploegenarbeid:  
een overzicht

Accord du 20 mars sur le travail  
en équipe : de quoi s'agit-il?

Webinar

26-3-2024

9:00 - 10:00

# INLEIDING - INTRODUCTION

---



**Pieter Timmermans**  
CEO  
VBO - FEB



**Vincent Van Peteghem**  
Vice-Premier ministre et  
ministre des Finances

# AGENDA

1. Accueil et introduction
  - > Pieter Timmermans
  - > Ministre des Finances Vincent Van Peteghem
2. Rappel du contexte et des actions FEB
3. Contenu de la mesure
4. Procédure et preuve
5. Conclusion & next steps

# TRAVAIL EN EQUIPES - ETAT DES LIEUX

---

- Constat sur le terrain : beaucoup (trop) d'incertitudes sur la manière d'appliquer les règles et de risques de remise en cause lors de contrôles
  - C'est négatif pour l'emploi et pour l'investissement + en termes d'image pour le pays
- ➔ **Nécessité d'une plus grande sécurité juridique et stabilité/prévisibilité**, compte tenu d'un contexte plein de défis : concurrence accrue entre pays, hausse des coûts salariaux essentiellement en raison de l'inflation, souhait de réindustrialiser l'Europe, ...

MAIS : l'arrêt de la Cour Constitutionnelle du 8/2 rend la situation encore un peu plus compliquée

# ARRET DE LA COUR CONSTITUTIONNELLE

8 février 2024



Cour constitutionnelle

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE ARRÊT 21/2024

**Il n'est pas inconstitutionnel que la dispense partielle du versement du précompte professionnel pour travail en équipe ne soit applicable que si les équipes font le même travail quant à son objet et quant à son ampleur**

Lien vers l'arrêt :

- FR: <https://www.const-court.be/public/f/2024/2024-021f-info.pdf>
- NL: <https://www.const-court.be/public/n/2024/2024-021n-info.pdf>

# IMPACT DE L'ARRET DANS LA PRESSE: "COMMOTION"



The screenshot shows the top navigation bar of the DE TIJD website with links for 'Nieuws', 'Markten', 'Netto', and 'Sabato'. Below the navigation, a breadcrumb trail reads 'NIEUWS > POLITIEK & ECONOMIE > BELGIË > FEDERAAL'. The main headline is 'Inperking fiscaal voordeel ploegenarbeid dreigt bedrijven miljoenen te kosten'. A short summary below the headline states: 'Het Grondwettelijk Hof bakent het fiscale voordeel voor pl strakker af. De belastingfactuur van logistieke bedrijven en zelfs de autofabrieken dreigt daardoor fors omhoog te gaan en minder aantrekkelijk dreigt te maken.'

ACTU | ECONOMIE & POLITIQUE | BELGIQUE | **ECONOMIE**



**La réduction de l'avantage fiscal pour le travail en équipe menace de coûter des millions aux entreprises**

# TRAVAIL EN EQUIPES - ACTIONS FEB

---

- **Dès l'arrêt** : nécessité de mettre l'accent sur l'urgence et 'call to action'  
(confirmé en CA FEB le 22/2)
- En parallèle : contacts rapprochés - *en coulisses* - avec le cabinet Finances ; nous sommes assez vite parvenu à la conclusion qu'une action, de préférence via un ajustement législatif, était nécessaire et urgente.
- **Timing** : tricky ! Le dernier "paquet" fiscal = loi dispositions fiscales diverses VII  
➔ Introduction sous la forme d'un amendement de la majorité
- Dernières évolutions : accord politique en conseil des ministres le 20/3
- Lien dossier Chambre (FR):  
<https://www.dekamer.be/kvocr/showpage.cfm?section=/flwb&language=fr&cfm=/site/wwwcfm/flwb/flwbn.cfm?lang=N&legislat=55&dossierID=3865>

## Sprekers - Orateurs

- Tom De Wit - Lead Expert Tax Affairs Agoria
- Bartel Van Dyck - Managing partner Agoria Tax Consultants
- Florence Gilbert - Legal Advisor Federgon
- Rodolphe de Pierpont - Executive Manager Tax & Investment VBO-FEB



# Dispense de versement du précompte professionnel pour travail en équipe

Accord Kern 20 mars 2024

**.AGORIA**



# Contexte historique et évolution

- Mesure fiscale introduite en 2003
  - Suite à la restructuration de l'usine d'assemblage de voitures Ford Genk
  - Mais, pour le bénéfice de toutes les entreprises employant des travailleurs postés
- Objectifs de la mesure
  - Compenser les entreprises pour les coûts supplémentaires liés au travail en équipe, principalement le paiement d'une prime de travail en équipe
  - Assurer la compétitivité de nos entreprises (avec travail en équipe) par rapport aux pays voisins (handicap salarial). Dans ce contexte, augmentation du pourcentage de dispense: 1% -> 15,6% -> 22,8% (+2,2%)
- Mécanisme
  - L'employeur est dispensé de reverser une partie du précompte professionnel retenu au Trésor

# Coût de la mesure pour le Trésor belge

- Augmentation du coût pour le Trésor (*source*: Rapport Cour des comptes, 13/12/2023)
  - Évolution du coût : 101 millions € (2005) -> 1,4 milliard € (2017) -> 1,9 milliard € (2021)
  - Extension avec des régimes spéciaux de travail en équipe : travaux immobiliers en équipe sur place (2018) et navigation en système (2019)
  - Évolution du nombre d'utilisateurs : 16.500 entreprises (2018) -> 20.100 entreprises (2021)
- Mini tax shift (2022) comporte des mesures d'économie:
  - Décumul pour le travail en équipe et le travail de nuit, aussi pour le calcul de la règle de 1/3
  - La prime d'équipe doit avoir une certaine substance (au moins 2 % pour le travail en équipe ordinaire à partir du 1er avril 2022)
  - Règles de procédure modifiées, y compris des échelles distinctes d'accroissement d'impôts pour les dispenses de versement du précompte professionnel

# Aperçu des régimes de travail en équipe

- Travail en équipe ordinaire (article 275/5, §1 CIR92)
  - Code 74 de la déclaration
- Travail de nuit (article 275/5, §2 CIR92)
  - Code 75 de la déclaration
- Travail en équipe en continu (article 275/5, §3 CIR92)
  - Code 53 de la déclaration
- Navigation en système (article 275/5, § 4 CIR92)
  - Code 63 de la déclaration
- Travaux immobiliers en équipe sur place (article 275/5, § 5 CIR92)
  - Code 57 de la déclaration

## Définition fiscale du travail en équipe ordinaire - actuelle

- Travail en équipe ordinaire (depuis 1/4/2022):
  - Au moins deux équipes comprenant au moins deux travailleurs;
  - Equipes font le même travail, tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur;
  - Equipes se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il y ait d'interruption de plus de 15 min., et sans chevauchement de plus d'un quart de leurs tâches journalières;
  - Tous les travailleurs qui effectuent un travail en équipe reçoivent une prime d'équipe:
    - une prime qui a été attribuée suite à l'exercice du travail d'équipe ou du travail de nuit et qui augmente d'au moins 2 p.c. la rémunération attribuée au travailleur pour une heure prestée de travail en équipe ou du travail de nuit
    - une prime qui est payée ou attribuée à partir du 1er avril 2024 doit être déterminée par une CCT, par le règlement de travail ou par un contrat de travail entre l'employeur et le travailleur
- Dispense
  - 22,8 % de l'ensemble des rémunérations imposables de tous les travailleurs qui travaillent en équipe, primes d'équipe comprises, mais à l'exclusion du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année et des arriérés de rémunération

# Définition fiscale du travail en continu - actuelle

- Travail en équipe en continu (depuis 1/4/2022):
  - Au moins quatre équipes comprenant 2 travailleurs au moins;
  - Equipes font le même travail, tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur;
  - Equipes assurent une occupation continue tout au long de la semaine et le week-end;
  - Equipes se succèdent sans interruption (de plus de 15 min.), et sans chevauchement de plus d'un quart de leurs tâches journalières;
  - Tous les travailleurs qui effectuent du travail en continu reçoivent une prime d'équipe (voy. travail en équipe ordinaire);
  - Temps durant lequel l'entreprise opère est d'au moins 160 heures sur une base hebdomadaire
- Dispense
  - Pourcentage travail en équipe ordinaire + 2,2% : donc 25%

# Arrêt 8 février 2024 Cour constitutionnelle

- Question préjudicielle de la Cour de cassation en ce qui concerne la condition de “travail de même ampleur” pour le travail en équipe ordinaire (NV VAB en NV Autobussen De Reys)
  - Est-ce qu’une interprétation stricte de la condition susmentionnée qui a pour conséquence que, respectivement les entreprises dans lesquelles l’ampleur du travail des équipes varie en fonction des heures de pointe et des heures creuses et les entreprises dont l’ampleur des équipes n’est pas la même mais est comparable ne peuvent pas bénéficier de la dispense, viole notre Constitution (et en particulier notre principe constitutionnel d’égalité devant la loi et celui de non-discrimination)?
- L’arrêt de la Cour constitutionnelle sème le doute et l’incertitude
  - Non, pas de discrimination prohibée, donc ne viole pas la Constitution
  - *Critique: la Cour constitutionnelle doit tenir compte des objectifs de la mesure, mais la Cour constitutionnelle tient également compte dans l’arrêt de l’intention sous-jacente présumée du législateur , à savoir de limiter le coût de la mesure.*

# Accord Kern 20 mars 2024 - introduction d'une variante bis

- Régime bis pour le travail en équipe ordinaire et le travail en équipe en continu, pour lequel les entreprises peuvent opter à la place des régimes existants
  - Pas de code distinct dans la 2<sup>ème</sup> déclaration (négative) du précompte professionnel (donc code 74 travail en équipe ordinaire - code 53 travail en continu);
  - Le choix ressort de l'inscription d'un montant supérieur ou inférieur de dispense de précompte professionnel dans la 2<sup>ème</sup> déclaration (négative) de précompte professionnel
- Une seule différence dans la variante bis par rapport au régime existant de travail en équipe ordinaire et de travail en équipe en continu:
  - L'exigence de travail de même ampleur ne s'applique pas;
  - En contrepartie: le montant de la dispense est réduit proportionnellement à l'augmentation de la différence de l'ampleur du travail entre les équipes successives



## Accord Kern 20 mars 2024 - introduction d'une variante bis

- Calcul du montant de la dispense pour la variante bis en 4 étapes:
  - Etape 1: calcul du montant de la dispense pour tous les travailleurs qui travaillent en équipe selon le régime de travail en équipe ordinaire (22,8%) / travail en équipe en continu (25%)
  - Etape 2: calcul de l'écart de l'ampleur du travail des équipes successives, déterminé par rapport à l'équipe avec l'ampleur de travail la plus faible, pour chaque jour de travail
  - Etape 3: calcul de l'écart de l'ampleur du travail de la période totale, exprimé en pourcentage
  - Etape 4: diminution du montant de l'étape 1 avec le pourcentage de l'étape 3. Le montant restant est le montant de dispense de versement du précompte professionnel qui peut être appliqué

## Accord Kern 20 mars 2024 - introduction d'une variante bis

- Exemple
  - Données
    - Travail en équipe en 3 équipes successives sur 2 jours de la période (mois)
    - Ampleur du travail jour 1: 60 - 40 - 40
    - Ampleur du travail jour 2: 20 - 10 - 30
  - Etape 2: écart par jour
    - Jour 1: 20/140
    - Jour 2: 30/60
  - Etape 3: écart de la période totale, exprimé en pourcentage
    - $(20 + 30) / (140 + 60) = 50 / 200 = 25\%$
  - Etape 4: diminution de la dispense à l'étape 1 de 25%

## Accord Kern 20 mars 2024 - introduction d'une variante bis

- Mesure temporaire
  - Jusqu'au 31 décembre 2026
  - D'ici là, le nouveau gouvernement devrait élaborer une réforme plus fondamentale
- Le régime bis est introduit avec effet rétroactif, et est d'application aux rémunérations payées ou attribuées depuis le 1er janvier 2021
  - Objectif: offrir une sécurité juridique aux entreprises qui ont fait ou font l'objet d'un contrôle fiscal à cet égard. En effet, en règle générale, les contrôles des années calendrier 2023 et 2024 se rapportent respectivement à l'année de revenus/exercice d'imposition précompte professionnel 2021 et 2022

## Accord Kern 20 mars 2024 - introduction d'une variante bis

- La variante bis ne peut pas avoir pour conséquence que le régime actuel pour le travail en équipe ordinaire (et le travail en équipe en continu) soit désormais évalué de manière très stricte:
  - Un travail de même ampleur ne signifie pas, dans tous les cas, une ampleur identique du travail
  - L'intention de l'employeur doit être prise en compte et il doit y avoir une tolérance pour les circonstances qui surviennent indépendamment de sa volonté (par exemple l'absence d'un travailleur en raison d'une maladie ou d'un petit chômage ou suite à une panne mécanique)
  - Exemple donné dans l'accord: il peut toujours être question d'un travail d'ampleur égale lorsque une équipe du matin de 100 travailleurs est suivie par une équipe de 95 (i.e. écart de 5%)
  - En pratique, un écart de 10% (parfois même de 15%) est toléré aujourd'hui

**Tom De Wit**  
Lead Expert Tax  
[tom.dewit@agoria.be](mailto:tom.dewit@agoria.be)  
+32 2 706 84 14

**Bartel Van Dyck**  
Managing partner Agoria Tax Consultants  
[bartel.vandyck@agoria.be](mailto:bartel.vandyck@agoria.be)  
+32 2 400 03 08

**.AGORIA**

# APPLICATION PRATIQUE : ASPECTS DE PROCÉDURE ET PREUVE

**Application au travail intérimaire**

# Application pratique : aspects de procédure et preuve – application au travail intérimaire

- Les **intérimaires** tout comme les travailleurs fixes, les stagiaires & co, font partie des **équipes** du client-utilisateur
  - Depuis le 1/10/2022, l'entreprise-utilisatrice doit **donner son accord (écrit)** pour que l'ETI puisse appliquer cette dispense
- L'entreprise de travail intérimaire (ETI) est **l'employeur juridique** de ses travailleurs intérimaires
- Lorsque l'intérimaire travaille chez **l'utilisateur**, ce dernier est **responsable** de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail applicables au lieu de travail (dont la durée du travail)
- les ETI doivent disposer/fournir les **mêmes preuves** que les entreprises utilisatrices
  - dès l'introduction de la (seconde) déclaration au précompte professionnel & lors d'un éventuel contrôle
- **Co responsabilisation** et cadre de collaboration entre l'ETI et le client-utilisateur (L 21 12 2022)
  - Cadre procédural formalisé par contrat et EFFECTIF
  - Confirmation à l'ETI par le client-utilisateur que ces prestations remplissent les conditions d'octroi de la dispense
  - Collaboration garantie du client-utilisateur en cas de contrôle chez l'ETI
  - Responsabilité du client-utilisateur engagée quant à ses prestations vis-à-vis de l'ETI
- => **PREUVES À CONSERVER**

# Éléments de preuve fournis par l'employeur juridique - ETI

- L'accord écrit de l'utilisateur autorisant l'ETI à demander la dispense
- Les fiches de salaire des intérimaires concernés (avec la preuve de l'octroi de la prime d'équipe)
- Leurs comptes individuels
- Les contrats de travail intérimaire (avec mention d'une prime d'équipe suffisamment élevée)
- Les listes nominatives (art 95<sup>2</sup> CIR 92)



# Éléments de preuve attendus du client-utilisateur

- Son règlement de travail avec les horaires de travail applicables (en vigueur au moment de la demande de dispense)
- Les CCT d'entreprise / sectorielles qui prévoient le travail en équipe
- Les plannings / les prestations / les time sheets
- Pour chaque travailleur intérimaire concerné :
  - localisation du poste de travail
  - département concerné dans le système d'équipes
  - activités exercées
  - taille/composition des différentes équipes.
- Confirmation que *l'ensemble de l'équipe* reçoit une prime d'équipe, dont
  - Travailleurs fixes
  - Travailleurs intérimaires d'autres ETI
- À partir du 1<sup>er</sup> avril 2024, la prime d'équipe (montant exact ou % du salaire) doit être mentionnée dans
  - une CCT sectorielle/d'entreprise ou
  - le règlement de travail ou
  - le contrat de travail entre l'employeur et le travailleur
- Si usage de la **bis/variante en projet**: pourcentage de la dispense utilisé pour l'équipe en question (*à confirmer*)

THANK  
YOU

# Conclusion & Next steps

- Dans les jours et semaines à venir :
  - Dépôt et adoption de l'amendement à la Chambre
  - Groupe d'experts FEB : liste des questions liées à la mise en œuvre et autres
- Publication de la loi au M.B. (en mai?)
- D'ici là, les entreprises peuvent (commencer à) se préparer
  - Première analyse du texte (dès que disponible, y compris la justification)
  - Aperçu des conséquences pratiques (en particulier en termes de preuves à constituer) et ce en fonction de la situation spécifique (type d'organisation et d'activité, utilisation ou non du travail intérim, ...)
  - Pour les Questions de principe : merci de rassembler et de transmettre les questions via votre fédération sectorielle
- En avril ou mai: follow-up et focus sur les questions pratiques



## Creating value for society

Verbond van Belgische Ondernemingen vzw  
Fédération des Entreprises de Belgique asbl

Rue Ravensteinstraat 4, 1000 Brussel/Bruxelles  
BE476 519 923 - RPR Brussel/Bruxelles  
[www.vbo-feb.be](http://www.vbo-feb.be) - [Vb@vbo-feb.be](mailto:Vb@vbo-feb.be)