

ADVIES BETREFFENDE DE FISCALE LASTENVERLAGING OP  
PLOEGEN- EN NACHTARBEID / OVERUREN



AVIS CONCERNANT LA REDUCTION DES CHARGES FISCALES POUR  
LE TRAVAIL EN EQUIPE ET LE TRAVAIL DE NUIT / HEURES SUPPLEMENTAIRES

BRUSSEL - BRUXELLES

11.02.2009

## **AVIS**

-----

Objet : Réduction des charges fiscales pour le travail en équipe et le travail de nuit / heures supplémentaires

---

Dans l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, conclu pour la période 2007-2008, les partenaires sociaux ont convenu, comme dans l'accord de septembre du 20 septembre 2006, de renforcer les mesures fiscales existantes pour les heures supplémentaires, et ce, dans le cadre de la lutte contre le travail au noir.

L'accord de gouvernement du 20 mars 2008 prévoit que, dans le cadre de la négociation du prochain accord interprofessionnel, le gouvernement est disposé à mettre en œuvre les propositions des partenaires sociaux relatives entre autres au renforcement des mesures existantes pour le travail en équipe et de nuit, pour autant que l'augmentation à 15,6 % au maximum de la dispense de versement du pré-compte professionnel ne soit pas affectée au financement d'augmentations salariales, ainsi qu'aux heures supplémentaires, notamment en ce qui concerne leur nombre, le régime fiscal et les cotisations patronales y afférentes.

Dans le prolongement de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008 et de l'accord de gouvernement, les Bureaux du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Économie ont chargé une Commission mixte Travail en équipe et travail de nuit / heures supplémentaires d'examiner la réduction des charges fiscales pour le travail en équipe et le travail de nuit ainsi que pour les heures supplémentaires.

Sur rapport de cette commission mixte, les Conseils ont émis, le 11 février 2009, l'avis suivant.

\* \* \*

**AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL ET  
DU CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE**

-----

**I. TRAVAUX DES CONSEILS**

- Le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Économie ont examiné les réglementations existantes en matière de réduction des charges fiscales pour le travail en équipe et le travail de nuit ainsi que pour les heures supplémentaires. Une description de ces réglementations est reprise en annexe I du présent avis.

Les Conseils rappellent que, dans le cadre de la préservation de la compétitivité des entreprises et de la promotion de l'emploi, l'on applique depuis le 1er juillet 2004 un système permettant de réduire, par le biais d'un mécanisme fiscal, le coût du travail en équipe et du travail de nuit. En principe, il s'agit d'une dispense partielle de versement du précompte professionnel, moyennant le respect d'un certain nombre de formalités pour les entreprises où s'effectue un travail en équipe ou un travail de nuit et qui paient ou attribuent une prime d'équipe.

La dispense s'élevait initialement à 1 % des rémunérations imposables, qui comprennent les primes d'équipe ou de nuit, à l'exclusion du pécule de vacances, de la prime de fin d'année et des arriérés de rémunérations, mais elle a progressivement été relevée à 2,5 % à partir du 1er juillet 2005, à 5,63 % à partir du 1er janvier 2006 et à 10,7 % à partir du 1er avril 2007.

En outre, les Conseils rappellent que, dans le cadre de la réduction des charges sur le travail en vue d'accroître la compétitivité des entreprises et de lutter contre le travail au noir, on a également introduit depuis le 1er juillet 2005 un système permettant de réduire, par le biais d'un mécanisme fiscal, le coût des 65 premières heures supplémentaires par travailleur et par an. Initialement, l'avantage fiscal était réparti à parts égales entre le travailleur et l'employeur (24,75 % de réduction d'impôt pour le travailleur et 24,75 % de dispense de versement du précompte professionnel pour l'employeur). À partir du 1er avril 2007, on a non seulement renforcé la réduction des charges sur les heures supplémentaires, mais l'on a également mis l'accent sur le travailleur, afin de faire en sorte qu'il ne soit plus intéressant de prester des heures supplémentaires en noir. En fonction du sursalaire légal (20 % ou 50 ou 100 %), le pourcentage de la réduction d'impôt pour le travailleur a été fixé à 66,81 % ou 57,75 % et le pourcentage de la dispense de versement du précompte professionnel pour l'employeur a été fixé à 32,19 % ou 41,25 %.

Les réductions des charges fiscales pour le travail en équipe et le travail de nuit ainsi que pour les heures supplémentaires s'appliquent uniquement aux travailleurs qui relèvent de la catégorie 1 pour l'application de la réduction structurelle des cotisations à l'ONSS.

L'historique des mesures en matière de réduction des charges fiscales pour le travail en équipe et le travail de nuit et pour les heures supplémentaires est repris en annexe II du présent avis.

Les Conseils ont constaté que les réglementations existantes en matière de réduction des charges fiscales pour le travail en équipe et le travail de nuit et pour les heures supplémentaires peuvent donner lieu dans certains cas à un usage impropre, notamment en cas de mise au travail occasionnelle dans un régime de travail en équipe ou de travail de nuit. En exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, ils ont proposé d'expliquer clairement les mesures dans une circulaire de l'administration fiscale, afin qu'elles soient correctement appliquées, et de réaliser une plus grande transparence à l'égard des travailleurs en mentionnant l'avantage pour le travailleur sur la fiche de salaire.

- Les Conseils ont en outre demandé des données, notamment auprès du SPF Finances et du Bureau fédéral du Plan, sur l'impact budgétaire des mesures en matière de réduction des charges fiscales pour le travail en équipe et le travail de nuit et pour les heures supplémentaires. De plus, ils ont effectué des calculs, sur la base des données qui leur ont été fournies, du coût sur une base annuelle du renforcement de ces mesures à partir du 1er janvier 2009. Ils ont abouti à la constatation que le coût s'élèverait, sur une base annuelle, entre 311 et 317 millions d'euros pour une augmentation de 10,7 % à 15,6 % au 1er janvier 2009 de la réduction des charges fiscales pour le travail en équipe et le travail de nuit et à 44,7 millions d'euros pour une augmentation du nombre d'heures supplémentaires de 65 à 130 dans le cadre de la réduction des charges fiscales pour les heures supplémentaires. De plus amples informations sur le calcul macroéconomique du coût de ces mesures sont reprises en annexe III du présent avis.

## **II. ACCORD INTERPROFESSIONNEL POUR LA PÉRIODE 2009-2010**

Les Conseils constatent que, sur la base de leurs travaux, les partenaires sociaux ont atteint un accord, dans l'accord interprofessionnel pour la période 2009-2010, en ce qui concerne un renforcement de la réduction des charges fiscales pour le travail en équipe et le travail de nuit et pour les heures supplémentaires.

- En ce qui concerne le travail en équipe et le travail de nuit, les partenaires sociaux sont d'accord pour relever le pourcentage actuel de la réduction de charges de 10,7 % à 15,6 % de la rémunération brute imposable. Le coût budgétaire de cette proposition est évalué entre 311 et 317 millions d'euros sur une base annuelle (compte tenu de la conjoncture telle qu'estimée en juillet 2008).

En outre, ils invitent les secteurs et, par l'intermédiaire de ceux-ci, les entreprises à accorder une attention particulière au développement d'une politique du personnel proactive tenant compte de la qualité du travail devant être offerte aux travailleurs travaillant en équipe et de nuit.

Ils attirent l'attention sur le fait que la réduction de charges ne peut pas être utilisée pour financer des augmentations salariales, en ce compris l'introduction ou l'augmentation d'avantages financiers ou de compensations financières liés au travail en équipe et au travail de nuit.

En outre, en vue de contrer tout abus dans l'utilisation de cette mesure de réduction de charges, les partenaires sociaux demandent que celle-ci soit octroyée uniquement pour les travailleurs qui, conformément au régime de travail dans lequel ils sont employés, travaillent au minimum 1/3 de leur temps en équipe ou de nuit durant la période de référence concernée (c.-à-d. le mois pour lequel l'avantage est demandé). Pour l'application de cette norme de 1/3, sont prises en considération non seulement les prestations de travail effectives, mais également les suspensions dans l'exécution du contrat de travail avec maintien de salaire. Les périodes de suspension dans l'exécution du contrat de travail sans maintien de salaire ne sont pas prises en compte dans le dénominateur.

Pour les travailleurs qui entrent en fonction ou quittent l'entreprise au cours de la période de référence, la norme de 1/3 s'applique à la durée de leur occupation durant cette période de référence (p.ex. occupation de trois semaines seulement sur le mois en question : la norme de 1/3 est appliquée sur le temps de travail correspondant aux trois semaines concernées et non sur le mois complet).

Les partenaires sociaux demandent que les formalités administratives liées à cette mesure soient adaptées en concertation avec les partenaires sociaux en vue de l'application de cette norme de 1/3, conformément aux principes de simplicité administrative, d'applicabilité et de contrôlabilité.

La date d'entrée en vigueur de ces mesures est fixée au 1er juin 2009.

- En ce qui concerne les heures supplémentaires, les partenaires sociaux proposent de relever le nombre d'heures supplémentaires donnant droit à la réduction de charges fiscales pour les heures supplémentaires de 65 heures supplémentaires/année civile à 130 heures supplémentaires/année civile. Le coût budgétaire de cette proposition est évalué à 44,7 millions d'euros sur une base annuelle (compte tenu de la conjoncture telle qu'estimée en juillet 2008).

Cette réduction de charges ne peut pas non plus être utilisée pour financer des augmentations salariales.

Dans le prolongement de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, les partenaires sociaux demandent, dans un souci de transparence de la mesure à l'intention des travailleurs, que les adaptations nécessaires soient apportées à la réglementation pour que le décompte de paie mensuel intègre le nombre d'heures supplémentaires donnant droit, pour la période de paie concernée, à la réduction de charges fiscales.

Toujours dans le prolongement de ce même accord interprofessionnel, les partenaires sociaux prennent en outre connaissance de la nouvelle circulaire de l'administration fiscale sur les heures supplémentaires. Ils se pencheront plus avant, au sein du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Économie, sur la question de savoir si cette circulaire apporte une clarté et une sécurité juridique suffisantes en ce qui concerne l'application de cette mesure.

La date d'entrée en vigueur de cette mesure est fixée au 1er juin 2009.

### **III. POSITION DES CONSEILS**

Les Conseils ont pris acte de l'accord atteint par les partenaires sociaux en ce qui concerne le renforcement des réductions des charges fiscales pour le travail en équipe et le travail de nuit et pour les heures supplémentaires, dans le cadre des réglementations existantes, y compris en ce qui concerne le champ d'application.

Ils constatent avec satisfaction que le gouvernement s'est engagé, dans le plan de relance du 11 décembre 2008, à honorer les accords convenus dans le cadre de l'accord interprofessionnel au sujet des réductions de charges fiscales pour le travail en équipe et de nuit et pour les heures supplémentaires. Ainsi, la réduction fiscale sur le travail en équipe et de nuit passera de 10,7 % à 15,6 % selon les conditions fixées par les partenaires sociaux et la réduction fiscale pour les heures supplémentaires s'appliquera à 130 heures supplémentaires au lieu de 65 heures supplémentaires.

Ils demandent au gouvernement d'élaborer le plus rapidement possible les dispositions nécessaires pour mettre à exécution l'accord des partenaires sociaux concernant les réductions des charges fiscales pour le travail en équipe et le travail de nuit et pour les heures supplémentaires et de les soumettre pour avis aux partenaires sociaux.

Les Conseils ont enfin l'intention d'examiner plus avant si les circulaires de l'administration fiscale apportent une clarté et une sécurité juridique suffisantes en ce qui concerne l'application des mesures en matière de réduction des charges fiscales pour les heures supplémentaires.

-----

ANNEXES

**ANNEXE I : DESCRIPTION DE LA RÉGLEMENTATION EN VIGUEUR EN MATIÈRE DE RÉDUCTION DES CHARGES FISCALES POUR LE TRAVAIL EN ÉQUIPE ET LE TRAVAIL DE NUIT AINSI QUE POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**A. RÉDUCTION DES CHARGES FISCALES POUR LE TRAVAIL EN ÉQUIPE ET LE TRAVAIL DE NUIT**

Depuis le 1er juillet 2004, on applique un système permettant de réduire, par le biais d'un mécanisme fiscal, le coût du travail en équipe et du travail de nuit.

En principe, il s'agit d'une dispense partielle de versement du précompte professionnel pour les entreprises où s'effectue un travail en équipe ou un travail de nuit et qui paient ou attribuent une prime d'équipe.

La dispense s'élève actuellement à 10,7 % des rémunérations imposables, qui comprennent les primes d'équipe ou de nuit, à l'exclusion du pécule de vacances, de la prime de fin d'année et des arriérés de rémunérations<sup>1</sup>.

Entrent uniquement en ligne de compte pour ce régime fiscal, les entreprises du secteur marchand privé (catégorie 1 pour l'application de la réduction structurelle des cotisations patronales à l'ONSS) où s'effectue un travail en équipe ou un travail de nuit, qui paient ou attribuent une prime d'équipe et qui retiennent effectivement le précompte sur les rémunérations et primes concernées.

Les entreprises agréées pour le travail intérimaire qui mettent des intérimaires à disposition d'entreprises où s'effectue un travail en équipe ou un travail de nuit et qui emploient ces intérimaires dans un système de travail en équipe ou travail de nuit dans la fonction d'un travailleur de catégorie 1 sont, en ce qui concerne la dispense de versement du précompte professionnel sur les rémunérations imposables de ces intérimaires dans lesquelles sont incluses des primes d'équipe, assimilées à ces entreprises.

---

<sup>1</sup> La dispense s'élevait initialement à 1 %, mais elle a été relevée à 2,5 % à partir du 1er juillet 2005, à 5,63 % à partir du 1er janvier 2006 et à 10,7 % à partir du 1er avril 2007.  
La base légale est actuellement constituée par l'article 275/5 du Code des impôts sur les revenus 1992, l'article 95/2 de l'arrêté royal d'exécution du CIR 92 et les annexes III bis et ter de cet arrêté royal. Voir également la circulaire Ci.RH.244/568.064 du 11.01.2005 et la circulaire Ci.RH.244/593.292 (AFER 33/2008) du 22.09.2008, annexe 6.



Pour ce système, on entend par :

- Travail en équipe : travail effectué en au moins deux 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 et qui 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 excède un quart de leurs tâches journalières ;
- Travail de nuit : prestations effectuées entre 20 heures et 6 heures, à l'exclusion des travailleurs qui exercent des prestations uniquement entre 6 heures et 24 heures et des travailleurs qui commencent habituellement à travailler à partir de 5 heures ;
- Prime d'équipe : la prime qui est attribuée à l'occasion du travail en équipe ou du travail de nuit.

Pour bénéficier de cette dispense de versement du précompte professionnel, l'employeur doit fournir, à l'occasion de sa déclaration au précompte professionnel, la preuve que les travailleurs pour lesquels la dispense est invoquée ont effectué un travail en équipe pendant la période à laquelle se rapporte cette déclaration.

L'employeur doit remplir les formalités suivantes :

1. Pour chaque mois au cours duquel des travailleurs ont été employés en équipe (de nuit) et des primes d'équipe leur ont été attribuées, l'employeur doit introduire deux déclarations au précompte professionnel :

Une première déclaration se rapporte aux rémunérations payées ou attribuées à tous les travailleurs (c'est-à-dire tant les rémunérations du personnel qui n'effectue pas de travail en équipe ou de nuit que les rémunérations des travailleurs qui effectuent un travail en équipe ou de nuit). Cette déclaration doit contenir les mentions suivantes :

- dans le cadre "revenus imposables" : les rémunérations imposables payées ou attribuées par l'employeur pour cette période ;
- dans le cadre "précompte professionnel dû" : le précompte professionnel retenu.

Une deuxième déclaration se rapporte exclusivement aux rémunérations des travailleurs qui constituent la base de calcul pour cette dispense de versement du précompte professionnel et au montant du précompte professionnel qui ne doit pas être versé. Cette déclaration doit contenir les mentions spécifiques suivantes :

- dans le cadre "nature des revenus" : un code 06 pour le travail en équipe et le travail de nuit ;
- dans le cadre "revenus imposables" : les rémunérations imposables payées ou attribuées par l'employeur pour cette période ;
- dans le cadre "précompte professionnel dû" : un montant négatif égal à 10,7 % des rémunérations imposables.

2. En outre, l'employeur doit tenir à la disposition du fisc une liste nominative contenant, pour chaque travailleur effectuant un travail en équipe ou de nuit, l'identité complète et la période de l'année pendant laquelle ce travailleur a effectué un travail en équipe ou de nuit.

## B. RÉDUCTION DES CHARGES FISCALES POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Depuis le 1er juillet 2005, on applique tant à l'employeur qu'au travailleur un régime fiscal favorable pour les 65 premières heures supplémentaires qui sont prestées par un travailleur au cours d'une année civile et qui donnent droit à un sursalaire<sup>2</sup>.

### 1. Avantage fiscal pour l'employeur

Les employeurs qui paient ou attribuent des rémunérations concernant du travail supplémentaire presté par le travailleur et qui sont redevables du précompte professionnel sont dispensés de reverser au fisc une partie de ce précompte professionnel qui est dû sur les rémunérations imposables qui comprennent les rémunérations qui se rapportent au travail supplémentaire presté par le travailleur, à condition que ledit précompte professionnel soit effectivement retenu sur ces rémunérations.

---

<sup>2</sup> La base légale est actuellement constituée par les articles 154 bis et 275/1 du Code des impôts sur les revenus 1992 et les articles 63/19, 95/1 et 95/2 de l'arrêté royal d'exécution du CIR 92 et les annexes III bis et ter de cet arrêté royal. Voir également la circulaire AAF/2007-0449-1 (AAF n° 13/2007) du 16.07.2007 et la circulaire Ci.RH.244/593.292 (AFER 33/2008) du 22.09.2008, annexe 2.

Cette réglementation s'applique :

- aux employeurs soumis à la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires en ce qui concerne les travailleurs soumis à la loi sur le travail du 16 mars 1971 et appartenant à la catégorie 1 pour l'application de la réduction structurelle des cotisations patronales à l'ONSS ;
- aux entreprises agréées pour le travail intérimaire qui mettent des intérimaires à disposition des entreprises visées au premier tiret pour autant que ces intérimaires soient employés dans la fonction d'un travailleur de la catégorie 1 et qu'ils effectuent du travail supplémentaire.

Le précompte professionnel qui ne doit pas être versé s'élève à un pourcentage du montant brut des rémunérations qui ont servi comme base de calcul pour établir le sursalaire pour les heures qui ont été prestées en tant qu'heures supplémentaires (brut social). La base de calcul pour le sursalaire comprend toutes les heures supplémentaires, c.-à-d. également les heures qui n'ont pas été payées, mais qui sont converties en repos compensatoire.

Ce pourcentage s'élève actuellement<sup>3</sup> à :

- 32,19 % pour une heure prestée à laquelle s'applique un sursalaire légal de 20 % (secteur de la construction) ;
- 41,25 % pour une heure prestée à laquelle s'applique un sursalaire légal de 50 ou 100 %.

La dispense ne vaut que pour les 65 premières heures de travail supplémentaire prestées par an et par travailleur.

---

<sup>3</sup> Initialement, le pourcentage s'élevait à 24,75 %. La loi-programme du 27 décembre 2006 a habilité le Roi à porter l'avantage à 66,81 % au maximum pour le travailleur et à 32,19 % au maximum pour l'employeur à partir du 1er avril 2007. Cet arrêté royal n'a toutefois jamais été adopté. Les articles 25 et 26 de la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008 adaptent les articles 154 bis, alinéa 3, et 275/1 du CIR 1992 tels que modifiés par la loi-programme et habilitent le Roi à porter, à partir du 1er avril 2007, le pourcentage pour la dispense de l'obligation de versement **du chef de l'employeur** à 32,19 % pour une heure prestée à laquelle s'applique un sursalaire légal de 20 % et à 41,25 % pour une heure prestée à laquelle s'applique un sursalaire légal de 50 ou 100 % et le pourcentage de la réduction d'impôt **du chef du travailleur** à 66,81 % pour une heure prestée à laquelle s'applique un sursalaire légal de 20 % et à 57,75 % pour une heure prestée à laquelle s'applique un sursalaire légal de 50 ou 100 %. Le Roi a effectivement fait usage de cette possibilité par arrêté royal du 3 juin 2007 portant exécution des articles 154 bis, alinéa 3, et 275/1 du CIR 1992, lequel a inscrit lesdits pourcentages dans les articles 63/19 et 95/1 de l'arrêté royal d'exécution du CIR 1992.

Pour bénéficier de cette dispense de versement du précompte professionnel, l'employeur doit fournir, à l'occasion de sa déclaration au précompte professionnel, la preuve que les travailleurs pour lesquels la dispense est invoquée ont presté du travail supplémentaire pendant la période à laquelle se rapporte cette déclaration.

Le redevable du précompte professionnel doit tenir à la disposition de l'administration une liste nominative contenant, pour chaque travailleur, l'identité complète, le nombre d'heures de travail supplémentaire, la base de calcul pour établir le sursalaire et la période de l'année pendant laquelle ce travailleur a effectué du travail supplémentaire.

Les employeurs qui paient ou attribuent des rémunérations concernant du travail supplémentaire presté par le travailleur doivent introduire deux déclarations au précompte professionnel :

Une première déclaration se rapporte aux rémunérations payées ou attribuées à tous les travailleurs. Cette déclaration doit contenir les mentions suivantes :

- dans le cadre "revenus imposables" : le revenu brut imposable ;
- dans le cadre "précompte professionnel dû" : le précompte professionnel finalement dû.

Une deuxième déclaration se rapporte exclusivement aux rémunérations des travailleurs pour lesquelles une dispense de versement du précompte professionnel est demandée. Cette déclaration doit contenir les mentions spécifiques suivantes :

- dans le cadre "nature des revenus" : un code 08 pour les heures supplémentaires d'application jusqu'au 31 mars 2007 inclus et, pour les heures supplémentaires d'application à partir du 1er avril 2007, un code 44 si la réduction s'élève à 41,25 % et un code 45 si la réduction s'élève à 32,19 % ;
- dans le cadre "revenus imposables" : la base de calcul qui a servi pour établir le sursalaire des heures supplémentaires effectivement prestées au cours de cette période. Dans ce cadre, seules les 65 premières heures de travail supplémentaire de chaque travailleur sont mentionnées ;
- dans le cadre "précompte professionnel dû" : un montant négatif égal à 24,75 %, 32,19 % ou 41,25 % (selon le cas) du montant brut des rémunérations, qui a servi de base de calcul pour établir le sursalaire.

À partir du 1er janvier 2008, le précompte professionnel sur les heures supplémentaires est fixé selon les échelles normales I, II ou III du précompte professionnel. Le montant du précompte professionnel qui ne doit pas être versé ne doit pas être limité au précompte professionnel qui se rapporte effectivement au travail supplémentaire effectué par le travailleur. La dispense de précompte professionnel peut donc également se rapporter au précompte professionnel qui est retenu sur les autres rémunérations (normales) du travailleur, qui est repris dans cette même déclaration du précompte professionnel.

## 2. Avantage fiscal pour le travailleur

Il est accordé une réduction d'impôt aux travailleurs :

- qui sont soumis à la loi sur le travail du 16 mars 1971 et qui sont occupés par un employeur soumis à la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires ;
- et qui ont presté, pendant la période imposable, un travail supplémentaire qui donne droit à un sursalaire en vertu de l'article 29 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ou de l'article 7 de l'arrêté royal n° 213 du 26 septembre 1983 relatif à la durée du travail dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire de la construction.

Le pourcentage de la réduction d'impôt s'élève actuellement<sup>4</sup> à :

- 66,81 % pour une heure prestée à laquelle s'applique un sursalaire légal de 20 % ;
- 57,75 % pour une heure prestée à laquelle s'applique un sursalaire légal de 50 ou 100 %

de la somme des montants ayant servi de base de calcul du sursalaire relatif aux heures de travail supplémentaire que le travailleur a prestées durant la période imposable.

Lorsque les heures de travail supplémentaire prestées excèdent 65 heures, cette somme n'est prise en compte qu'à concurrence d'une quotité déterminée par le rapport entre, d'une part, 65 heures et, d'autre part, le total des heures de travail supplémentaire prestées.

---

<sup>4</sup> Voir note de bas de page 3.

La réduction d'impôt ne peut jamais excéder l'impôt dû sur les rémunérations qui sont comprises dans les revenus professionnels imposables nets.

La réduction d'impôt pour le travailleur est également répercutée sur le précompte professionnel. La réduction pour les heures supplémentaires est de ce fait appliquée après les réductions du précompte professionnel pour enfants à charge, la réduction pour d'autres charges de famille et la réduction pour les cotisations personnelles dans le cadre des pensions extralégales.

La réduction s'élève, pour une heure prestée à laquelle s'applique un sursalaire légal de 50 ou 100 %, à 57,75 % et, pour une heure prestée à laquelle s'applique un sursalaire légal de 20 %, à 66,81 % du montant brut social des rémunérations (donc avant déduction des retenues obligatoires effectuées en exécution de la législation sociale ou d'un statut légal ou réglementaire y assimilé) qui a servi de base de calcul pour établir le sursalaire<sup>5</sup>.

-----

---

<sup>5</sup> Arrêté royal du 3 juin 2007 modifiant, en matière de précompte professionnel, l'AR/CIR 92, qui modifie l'annexe III de l'AR/CIR 92.

## ANNEXE II : HISTORIQUE

### A. RÉDUCTION DES CHARGES FISCALES SUR LE TRAVAIL EN ÉQUIPE ET LE TRAVAIL DE NUIT

1. Dans le cadre de la Conférence pour l'emploi, qui a eu lieu du 19 septembre au 14 octobre 2003, les partenaires sociaux ont demandé au gouvernement de prévoir une mesure permettant de compenser les coûts supplémentaires liés au travail en équipe et au travail de nuit.

Dans les conclusions de la Conférence pour l'emploi, le gouvernement et les partenaires sociaux ont dès lors convenu qu'"une mesure sera prise en ce qui concerne le coût du travail d'équipes. Cette mesure doit être facilement applicable, significative, rapidement sensible et contrôlable." Il a toutefois été souligné dans ce cadre qu'il s'agit d'une mesure qui sert "à renforcer de manière durable la compétitivité des entreprises belges par rapport à nos partenaires commerciaux et à améliorer de manière durable la position de certains groupes cibles sur le marché du travail."

2. Suite à la Conférence pour l'emploi, il a été prévu, à l'article 301 de la loi-programme du 22 décembre 2003, que les entreprises où s'effectue un travail en équipe ou un travail de nuit sont dispensées de verser au Trésor un montant de précompte professionnel égal à 1 % des rémunérations imposables, primes d'équipe comprises. En vertu de l'article 302, la date d'entrée en vigueur devait être fixée par arrêté royal.

Dans l'exposé des motifs concernant ces articles, il est souligné que "si l'on prend l'ensemble des salariés, environ un travailleur sur cinq travaille en équipe. Le travail en équipe a lieu dans tous les secteurs et types d'entreprises. C'est en effet souvent la seule réponse qu'une entreprise puisse offrir à la globalisation toujours croissante de l'économie et à la flexibilité y liée. Le travail en équipe confronte les employeurs à des frais supplémentaires à l'égard de ses travailleurs en comparaison avec d'autres travailleurs. Le fait de prévoir par exemple un transport public ou une garde d'enfant à des heures atypiques est beaucoup moins probable ou même inexistant. Cela implique pour l'employeur des frais supplémentaires"<sup>1</sup>.

3. En exécution de la loi-programme, les modalités de cette mesure ont été fixées par arrêté royal du 16 juin 2004 et l'entrée en vigueur a été prévue à partir du 1er juillet 2004.

---

<sup>1</sup> Doc. Chambre n°s 51-0473/001 et 51-0474/001, p. 152

4. Afin de tenir compte d'un grand nombre de lacunes et de questions restées sans réponse dans la législation, la circulaire Ci.RH.244/568.064 (AFER 3/2005) du 11.01.05 a été promulguée.

Ainsi, la circulaire donne la réponse suivante à la question "La mise au travail occasionnelle dans un régime de travail en équipe ou de travail de nuit entre-t-elle en considération pour l'application de la nouvelle règle ?" :

"La mise au travail occasionnelle de travailleurs dans un régime de travail d'équipe ou de travail de nuit peut être prise en compte pour l'application de la mesure visée pour autant qu'une prime d'équipe ou de nuit soit réellement attribuée.

Concrètement cela signifie que toute rémunération visée à l'article 31, alinéa 2, 1° et 2°, CIR 92 qui comprend une prime d'équipe ou de travail de nuit et sur laquelle le précompte professionnel est retenu peut être prise en considération pour la détermination de la base de calcul sur laquelle le pourcentage de précompte professionnel qui ne doit pas être versé au Trésor sera calculé.

Par analogie à la règle générale qui vaut en matière de délai de déclaration au précompte professionnel (article 312, CIR 92 et article 90, § 1er, 1er alinéa, AR/CIR 92), la rémunération est prise en considération sur une base mensuelle pour la détermination de la base de calcul visée à l'alinéa précédent. C'est pourquoi il n'est pas exigé que le travailleur concerné ait effectué des prestations ininterrompues pendant tout le mois dans le régime du travail en équipe ou du travail de nuit."

En outre, la réponse suivante est donnée à la question "Doit-il y avoir un minimum mensuel de prestation dans le système du travail en équipe ?" :

"Aucune prestation minimale n'est requise. Dès lors que la rémunération comprend une prime de travail en équipe ou de travail de nuit pour une prestation effective en équipe ou de nuit et que le précompte professionnel est retenu sur cette rémunération, la rémunération mensuelle complète entre en ligne de compte pour la détermination de la base de calcul visée au n° 15."

5. Dans le cadre du projet d'accord interprofessionnel pour la période 2005-2006, les partenaires sociaux ont demandé au gouvernement fédéral de faire passer à 2,5 % l'exonération du versement du précompte professionnel dû sur les primes accordées pour le travail en équipe et le travail de nuit à concurrence de 1 % des salaires dus.



6. En l'absence de ratification du projet d'accord interprofessionnel pour la période 2005-2006, le gouvernement a décidé de couler lui-même dans une loi les dispositions de cet accord. La loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale a dès lors introduit cette augmentation à 2,5 % à partir du 1er juillet 2005. En outre, cette loi a également déterminé dans quelles circonstances les entreprises agréées pour le travail intérimaire peuvent être considérées comme des entreprises où s'effectue un travail en équipe ou un travail de nuit.
7. Par arrêté royal du 4 août 2005, ce pourcentage a également été adapté dans l'AR/CIR 92.
8. Dans le Pacte de solidarité entre les générations du 11 octobre 2005, le gouvernement a exprimé le souhait de soutenir l'emploi et la compétitivité des entreprises par de nouvelles réductions de charges (sociales et fiscales) sur le coût du travail, avec pour objectif clair de cibler les mesures là où elles seront les plus efficaces en termes de créations d'emplois.
9. L'article 108 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations porte à 5,63 % l'exonération sur le précompte professionnel à partir du 1er janvier 2006 et habilite le Roi à porter la dispense de versement à 10,7 %. L'exposé des motifs justifie ces augmentations comme suit : "À cause du handicap occasionné par les coûts salariaux si l'on compare la Belgique à d'autres pays, la dispense de versement du précompte professionnel sur les salaires des travailleurs en équipes sera, en même temps que son insertion dans le CIR 92, portée à 5,63 p.c. du salaire de référence. Dans la même philosophie, l'opportunité est créée pour que le Roi porte la dispense de versement à 10,7 p.c. maximum. Le gouvernement espère qu'un accord social sera conclu entre les partenaires sociaux et l'industrie avec un effet aussi important."<sup>2</sup>
10. Par arrêté royal du 22 août 2006, toutes les règles d'exécution concernant les différents systèmes de dispense de versement du précompte professionnel, qui étaient jusqu'alors contenues dans des arrêtés distincts, ont été réunies dans un seul texte réglementaire.
11. Dans l'accord du 20 septembre 2006, les partenaires sociaux ont convenu "dans la perspective d'un renforcement de l'assise économique et de la compétitivité des entreprises ainsi que d'une contribution au développement d'emplois de qualité [...] d'une diminution des charges patronales sur le travail en équipes et de nuit." Ils ont proposé "que la réduction actuelle de 5,63 % accordée dans le système existant soit portée à 10,7 %, sans conditions complémentaires, et ce au plus tard le 1er juillet 2007." Selon eux, la Déclaration sur la compétitivité du 27 mars 2006 comporte suffisamment de garanties pour que cette diminution des charges ne soit pas affectée au financement d'augmentations salariales.

---

<sup>2</sup> Doc. Chambre n° 51-2128/001, p. 60.

12. L'augmentation à 10,7 % à partir du 1er avril 2007 a été introduite par arrêté royal du 21 décembre 2006.

Dans la notification du 24 octobre 2006 concernant le budget 2007, il est mentionné ce qui suit dans le cadre de la décision de porter de 5,63 % à 10,7 % la dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe et le travail de nuit :

Il faut éviter le cumul entre deux systèmes différents de non-versement du précompte professionnel. En outre, il faut également éviter que la mesure s'applique au travail en équipe ou de nuit à caractère exceptionnel.

La circulaire Ci.RH.244/568.064 (AFER 3/2005) du 11.01.05 du ministère des Finances n'a pas été adaptée suite à cette décision.

13. Dans les notifications du conclave budgétaire de 2008 (février 2008, gouvernement intérimaire), il est explicitement prévu que, dans le cadre des négociations concernant l'enveloppe pour l'adaptation au bien-être 2009-2010 et au plus tard dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2009-2010, les partenaires sociaux formuleront une proposition visant à renforcer la mesure existante pour les primes d'équipes, qui sera accueillie favorablement par le gouvernement pour autant que le pourcentage de l'avantage soit porté à 15,6 % au maximum et que cette réduction des charges ne soit pas utilisée pour le financement d'augmentations salariales.

Dans l'Exposé général des budgets des recettes et des dépenses pour l'exercice 2008, le passage suivant est repris dans le chapitre III concernant la politique de l'emploi de la première partie portant sur la politique du gouvernement en 2008 :

"La politique de réduction des coûts indirects pour les employeurs est également poursuivie en 2008, et ce de manière ciblée afin de pouvoir atteindre un effet maximal sur l'emploi avec des moyens budgétaires limités. [...] En outre, il est demandé aux partenaires sociaux de formuler, dans le cadre de l'enveloppe relative aux adaptations au bien-être 2009-2010, une proposition visant à renforcer la déduction existante en ce qui concerne les primes pour travail en équipes. Le gouvernement réservera un accueil favorable à une telle proposition, qui devra être finalisée au plus tard dans le cadre de l'élaboration de l'accord interprofessionnel 2009-2010, pour autant que le plafond de 15,6 % ne soit pas dépassé et que cette réduction ne soit pas affectée à des augmentations salariales."<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Doc. Chambre n° 52-0992/001, pp. 66-67.

14. L'accord de gouvernement du 20 mars 2008 prévoit que "dans le cadre de la négociation du prochain accord interprofessionnel, le gouvernement est disposé, en tenant compte des décisions du gouvernement intérimaire, à mettre en oeuvre les propositions des partenaires sociaux concernant [notamment] : le renforcement des mesures existantes pour le travail en équipe et de nuit pour autant que l'augmentation à 15,6 % au maximum de la dispense de versement du précompte professionnel ne soit pas affectée au financement d'augmentations salariales."
15. Dans la circulaire Ci.RH.244/593.292 (AFER 33/2008) du 22 septembre 2008, l'administration fiscale a publié un commentaire sur les diverses dispenses de versement du précompte professionnel. L'annexe 6 contient une note de base concernant le travail en équipe et le travail de nuit.

## B. RÉDUCTION DES CHARGES FISCALES SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

1. Dans le projet d'accord interprofessionnel pour la période 2005-2006, les partenaires sociaux ont pris note, sous le point "Encourager l'emploi", de la volonté du gouvernement de réduire les charges sur le travail afin de promouvoir le tissu économique.

Dans ce cadre, ils ont demandé au gouvernement fédéral de réduire le coût des 65 premières heures supplémentaires par travailleur et par an, par un mécanisme à mettre en oeuvre via la fiscalité. Ils ont à ce sujet exprimé le souhait que l'avantage soit réparti à parts égales entre le travailleur et l'employeur pour chacune de ces heures supplémentaires prestées. Pour chacune des parties, l'avantage devait être égal au résultat du calcul suivant : 16,5 % de tous les éléments du salaire liés à l'heure supplémentaire (salaire de base et sursalaire).

Ils proposent à cette fin que 33 % du salaire de base et du sursalaire afférent à l'heure supplémentaire soient déduits du précompte professionnel dû qui doit être versé au fisc. La part non versée est ensuite répartie entre l'employeur et le travailleur, chacun bénéficiant donc d'un avantage égal à 16,5 % du salaire de base et du sursalaire.

Eu égard à cette réduction des charges, les partenaires sociaux confirment l'engagement qu'ils ont pris lors de la Conférence pour l'emploi de consacrer la réduction des charges au renforcement durable de la compétitivité des entreprises vis-à-vis de nos partenaires commerciaux et à l'amélioration durable de la position de certains groupes-cibles sur le marché du travail.

2. En l'absence de ratification du projet d'accord interprofessionnel pour la période 2005-2006, le gouvernement a décidé de couler lui-même dans une loi les dispositions de cet accord. La loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale a dès lors réduit, à partir du 1er juillet 2005, le coût des 65 premières heures supplémentaires qui donnent droit à un sursalaire par travailleur et par an, par le biais d'un mécanisme fiscal. L'avantage est réparti à parts égales entre le travailleur et l'employeur. La réduction d'impôt pour le travailleur et la dispense de versement d'une partie du précompte professionnel sont fixées à 24,75 %. Selon l'exposé des motifs, le fait que le pourcentage a été fixé à 24,75 est lié au fait que le texte est simplifié et que l'avantage est calculé sur la base du salaire brut qui a servi comme base de calcul pour calculer le sursalaire au lieu de l'être sur le salaire de base et le sursalaire<sup>4</sup>.
3. Par arrêté royal du 4 août 2005, l'article 90, § 1er de l'AR/CIR 92 est complété afin de tenir compte de ce nouveau système de dispense de versement du précompte professionnel.
4. Dans l'accord du 20 septembre 2006, les partenaires sociaux ont convenu d'affecter correctement et intégralement la sous-utilisation de l'enveloppe prévue dans le Pacte de solidarité entre les générations pour les réductions des charges au renforcement de la réduction existante pour les heures prestées en dehors des limites normales et ce, dans le cadre de la lutte contre le travail au noir. Ils s'engagent à se mettre d'accord, avant la fin de l'année, sur les modalités concrètes de cette proposition, sans que cette réduction des charges puisse avoir pour effet de rendre une heure prestée en dehors des limites normales moins coûteuse qu'une heure normale prestée.
5. La loi-programme du 27 décembre 2006 (I) habilite le Roi à porter, à partir du 1er avril 2007, le pourcentage de 24,75 % à maximum 66,81 % pour la réduction d'impôt accordée au travailleur et à maximum 32,19 % pour la dispense de versement accordée à l'employeur.
6. L'arrêté royal du 22 août 2006 réunit les divers systèmes de dispense de l'obligation de versement en les groupant dans un nouveau chapitre de l'arrêté royal d'exécution du Code des impôts sur les revenus. En outre, la manière de déclarer le précompte professionnel dans un tel cas est fortement simplifiée et uniformisée.

---

<sup>4</sup> Doc. Chambre n° 51-1767/001, p. 17.

7. Dans l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, les partenaires sociaux affirment, sous le point "Organisation du travail et qualité du travail", qu'"une économie moderne a besoin d'entreprises qui peuvent s'adapter de manière souple aux besoins du marché et des clients. Une organisation moderne du travail doit en tenir compte et réduire les effets secondaires néfastes des réglementations existantes. Dans ce contexte, il faut surtout éviter qu'il soit plus avantageux de développer une activité économique de manière illégale. De façon plus importante encore, il faut éviter qu'une activité économique ne soit pas déployée à cause d'une complexité administrative ou de règles trop rigides.

Pour y arriver, les partenaires sociaux conviennent [notamment] de renforcer les mesures fiscales existantes pour les heures supplémentaires, comme dans l'accord de septembre concernant l'adaptation au bien-être et la réduction de charges, et ce dans le cadre de la lutte contre le travail au noir. L'employeur et le travailleur doivent tous deux bénéficier de l'avantage renforcé, de sorte qu'il soit, tant pour l'employeur que pour le travailleur, plus avantageux de faire prêter des heures supplémentaires déclarées, sans pour autant que cette réduction de charge n'ait pour effet de rendre une heure supplémentaire moins chère qu'une heure normale."

Les modalités concrètes de cette mesure ont été fixées comme suit à l'annexe I :

"La réduction des charges est accordée sur les salaires payés pour les 65 premières heures prestées en dehors des limites normales, pour lesquelles un sursalaire légal est dû (aujourd'hui respectivement 20 %, 50 % ou 100 %). Le mode de calcul de la mesure existante est maintenu dans la mesure renforcée. Pour éviter qu'une heure prestée en dehors des limites normales ne devienne moins coûteuse qu'une heure normale prestée, les nouveaux pourcentages de l'avantage renforcé sont établis comme suit :

- Pour une heure prestée en dehors des limites normales à laquelle s'applique (actuellement) un sursalaire légal de 50 % ou 100 %, l'avantage de la réduction des charges se répartit comme suit entre l'employeur et le travailleur : 41,25 % / 57,75 % ;
- Pour une heure prestée en dehors des limites normales à laquelle s'applique un sursalaire légal de 20 %, l'avantage de la réduction des charges se répartit comme suit entre l'employeur et le travailleur : 32,19 % / 66,81 %.

Indépendamment de ce qui précède, les partenaires sociaux souhaitent éviter un usage impropre de cette mesure. C'est pourquoi ils proposent de prendre les mesures suivantes :

- une circulaire de l'administration fiscale exposera clairement les règles de la mesure existante et renforcée afin qu'elle puisse être appliquée correctement ;
- dans un souci de transparence pour les travailleurs, on examinera, après avis technique, si l'avantage pour le travailleur peut être mentionné sur la fiche salariale et de quelle manière il peut l'être."<sup>5</sup>

8. La loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008 adapte les pourcentages maximums prévus dans la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, qui n'ont jamais été appliqués. En vertu de cette loi, le Roi est habilité à porter, à partir du 1er avril 2007, le pourcentage initial de 24,75 % du chef de l'employeur à maximum 32,19 % pour une heure prestée à laquelle s'applique un sursalaire légal de 20 % et à maximum 41,25 % pour une heure prestée à laquelle s'applique un sursalaire légal de 50 ou 100 % et du chef du travailleur à maximum 66,81 % pour une heure prestée à laquelle s'applique un sursalaire légal de 20 % et à maximum 57,75 % pour une heure prestée à laquelle s'applique un sursalaire légal de 50 ou 100 %.

Dans le secteur de la construction, où s'applique un sursalaire de 20 %, le pourcentage de 41,25 % du chef de l'employeur aurait eu pour conséquence qu'une heure supplémentaire serait devenue moins coûteuse pour l'employeur qu'une heure normale. D'où la différence de pourcentage.

Selon l'exposé des motifs, "Le gouvernement souhaite renforcer l'actuelle réduction des charges liées aux heures supplémentaires, comme le proposent les partenaires sociaux. Les heures supplémentaires font partie de notre quotidien ; en revanche, elles sont, dans la pratique, souvent financées en dehors du circuit régulier. Le but des nouvelles réductions de charges est de mettre l'accent sur le travailleur - actuellement l'avantage est réparti de manière égale entre l'employeur et le travailleur - afin que son solde net soit plus important et que l'économie souterraine perde de son attrait. À cet égard, l'on veillera à ce qu'une heure supplémentaire ne soit pas meilleur marché qu'une heure normale de travail. Une réduction de charges bien ciblée permettrait de déclarer une partie du travail au noir. Ainsi, le travailleur se constitue davantage de droits de pension, relève d'un régime d'assurance et son solde est plus important. Par ailleurs, la sécurité sociale bénéficiera de cette situation étant donné que davantage d'heures seront déclarées. [...] Puisque les partenaires sociaux ont fixé la majoration en concertation en fonction de la hauteur du sursalaire légal, les articles [...] du Code des impôts sur les revenus 1992 (CIR 92) doivent être adaptés dans ce sens."<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Jusqu'à présent, il n'a pas encore été donné suite au souhait des partenaires sociaux d'éviter un usage impropre de la réduction des charges fiscales sur les heures supplémentaires. Un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux a bien été élaboré par le SPF ETCS, mais aucune suite n'y a été donnée. En outre, il s'appliquait uniquement au secteur de la construction.

<sup>6</sup> Doc. Chambre n° 51-3011/001, p. 14.

9. L'arrêté royal du 3 juin 2007 portant exécution du Code des impôts sur les revenus a immédiatement fait usage de la possibilité prévue par la loi du 17 mai 2007 et a rendu effectifs, à partir du 1er avril 2007, les maxima fixés dans la loi.

La réduction d'impôts pour le travailleur est également répercutée dans le précompte professionnel. Un deuxième arrêté royal du 3 juin 2007 a dès lors prévu une adaptation de l'annexe III de l'AR/CIR 1992 et l'arrêté royal du 8 juin 2007 a prévu une modification de l'AR/CIR 1992 en matière de précompte professionnel.

10. Dans la circulaire AAF/2007-0449-1 du 16.07.2007, l'administration fiscale a publié un commentaire concernant les aspects de la loi du 17 mai 2007 qui portent sur l'impôt des personnes physiques.<sup>7</sup>
11. L'accord de gouvernement du 20 mars 2008 prévoit que "dans le cadre de la négociation du prochain accord interprofessionnel, le gouvernement est disposé, en tenant compte des décisions du gouvernement intérimaire, à mettre en œuvre 0les propositions des partenaires sociaux concernant [entre autres] les heures supplémentaires notamment en ce qui concerne leur nombre, le régime fiscal et les cotisations patronales y afférentes."
12. Dans la circulaire Ci.RH.244/593.292 (AFER 33/2008) du 22 septembre 2008, l'administration fiscale a publié un commentaire sur les diverses dispenses de versement du précompte professionnel. L'annexe 2 contient une note de base concernant les heures supplémentaires.
13. Dans la circulaire Ci.RH.244/573.732 (AFER 34/2008) du 26 septembre 2008, l'administration fiscale a publié un commentaire sur, d'une part, la réduction d'impôt dans le chef des travailleurs, pour rémunérations suite à la prestation de travail supplémentaire donnant droit à un sursalaire et, d'autre part, la dispense partielle de versement de précompte professionnel, dans le chef des employeurs, suite au paiement ou à l'attribution de rémunérations concernant du travail supplémentaire presté par le travailleur.

-----

---

<sup>7</sup> La circulaire AAF/2007-0449-1 du 16.07.07 concernant la réduction des charges fiscales sur les heures supplémentaires se limite essentiellement à reprendre les dispositions de la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008 et des arrêtés royaux du 3 juin 2007.

**ANNEXE III : CALCUL MACRO-ECONOMIQUE DU COUT DES MESURES SUR LA BASE DES DONNEES PROVENANT DU SPF FINANCES**

A. Sur base mensuelle

En ce qui concerne la réduction pour travail en équipe et travail de nuit, les constatations suivantes peuvent être déduites des données du SPF Finances :

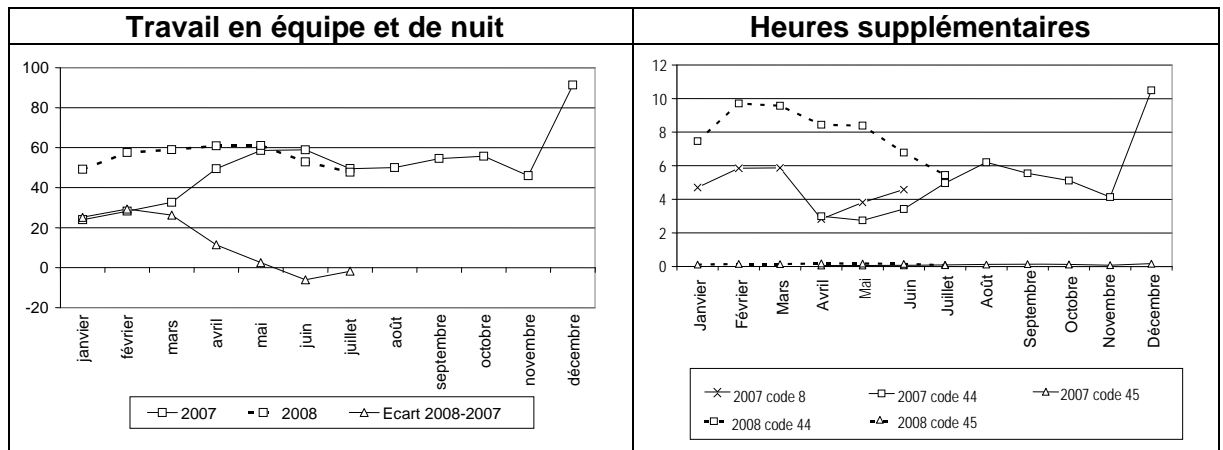
- par comparaison à l'année passée, les réductions pour travail en équipe et de nuit étaient nettement plus élevées durant les trois premiers mois de cette année ; cette progression est normale puisque le pourcentage se chiffrait encore à 5,63 % au cours des trois premiers mois de 2007 et est passé à 10,7 % en 2008 ;
- à partir du mois d'avril, l'écart s'amenuise et finalement, en juin et juillet, les réductions sont inférieures au niveau de l'année passée ;
- l'élément frappant de la courbe annuelle est le niveau spécialement élevé de la réduction pendant le mois de décembre, niveau signalant un certain relèvement du salaire brut mensuel normal au mois de décembre, sans doute en raison du versement d'autres primes que celle qui est accordée en raison du travail en équipe et de nuit. Il s'agit là d'un facteur important lors de l'établissement d'une estimation de la réduction sur base annuelle en 2008.

En matière d'heures supplémentaires, il est très difficile de tirer des conclusions étant donné que le système n'a été modifié qu'en avril 2007 (l'ancien code 8 étant remplacé par deux nouveaux codes), ce qui perturbe toute comparaison :

- En ce qui concerne la troisième sorte d'heures supplémentaires (code 45 de la déclaration de précompte professionnel dans le secteur de la construction), il semble que la réduction ne s'implante pas même si la réduction notée durant les mois comparables que sont les mois de la période avril - juillet est de plus de deux fois plus élevée que celle des mois correspondants de 2007 (592 000 contre 278 000 euros) ;
- La réduction notée dans les autres secteurs (code 44 de la déclaration de précompte professionnel) est plus élevée au cours des mois avril - juillet à cheval sur les deux systèmes que l'an passé, à savoir 29 millions d'euros contre 14 millions l'an passé.
- On constate ici aussi clairement que la réduction du mois de décembre est plus importante, ce qui indique que les rémunérations imposables brutes du mois de décembre sont bien plus élevées que celles des onze mois précédents, sans doute de par le nombre important d'heures supplémentaires à fournir en fonction des fêtes de fin d'année.



Graphique 1-1 : Réduction du précompte professionnel pour travail en équipe et de nuit / heures supplémentaires, courbe mensuelle en 2007 et 2008, en millions d'euros

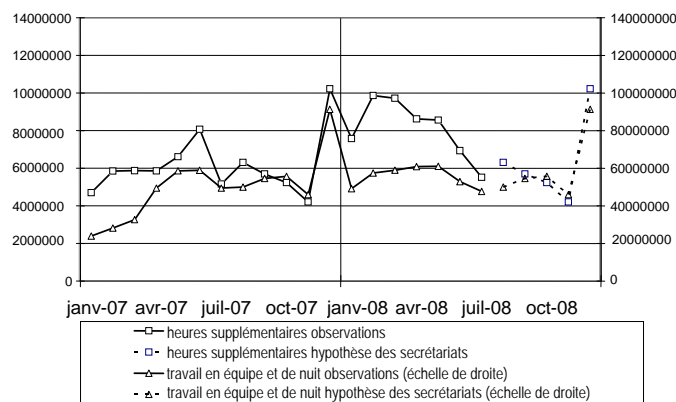


Source : SPF Finances ; calculs des secrétariats

B. Sur base annuelle

Il importe d'effectuer le calcul du coût total des mesures sur la base des chiffres les plus récents. A ce jour, les Conseils ont reçu les chiffres mensuels jusqu'au mois de juillet 2008 compris. Il n'est guère aisé d'extrapoler l'ensemble de l'année 2008 à partir des caractéristiques énumérées ci-dessus s'agissant de la courbe mensuelle des deux réductions de précompte professionnel. En effet, on ne dispose pas d'extrapolations sur base mensuelle des salaires mensuels bruts qui constituent la base sur laquelle la réduction repose. Or, l'effet de la conjoncture devrait normalement transparaître dans les salaires bruts.

Graphique 1-2 : Réduction pour travail en équipe et de nuit, 2007-2008



Source: SPF Finances, calculs du secrétariat

En ce qui concerne la réduction pour travail en équipe et de nuit / heures supplémentaires, il est clair que le calcul du chiffre annuel de 2008 sur la base des sept premiers mois par le biais d'une simple extrapolation selon la règle de trois (diviser par 7 et multiplier par 12) n'est pas vraiment judicieux puisque le mois de décembre se distingue nettement des autres mois (voir graphique 1-2). Il semble dès lors plus logique d'admettre que le montant des demandes de réduction des cinq mois restants de l'année 2008 est analogue à celui des mois correspondants de 2007 et d'ajouter ce montant à celui qui est déjà attribué pour les sept mois de 2008. En ce qui concerne le travail en équipe et de nuit, le montant de 298,6 millions d'euros est ajouté au montant des sept premiers mois de l'année tandis qu'au niveau des heures supplémentaires, les montants selon les deux nouveaux codes sont de 31,5 millions d'euros (code 44 pour les secteurs autres que la construction) et de 0,6 millions d'euros (construction). Ce montant cumulé est inscrit dans le tableau 1-1, dans la colonne 2008 (2).

Les colonnes 2007 (1) et 2008 (1) diffèrent au niveau de la subdivision de la réduction pour heures supplémentaires et ne sont donc pas comparables étant donné que la ventilation du code 8 en deux nouveaux codes, les codes 44 et 45, a été introduite le 1<sup>er</sup> avril 2007.

Tous les autres facteurs sont exclus des calculs. Il s'agit de facteurs tels que :

- l'impact de la conjoncture : dans le contexte actuel de recours plus fréquent au chômage technique et de suppression d'heures de travail en équipe afin de faire face à une baisse de la production due à la faiblesse de la demande, il est possible que les réductions soient moins importantes que prévu.
- l'impact des nouvelles entreprises faisant usage du système parce que les mesures sont plus largement connues.
- l'impact des augmentations du salaire brut au cours des prochains mois.

**Tableau 1-1 : Aperçu des réductions de précompte professionnel en cas de travail en équipe et de nuit / heures supplémentaires**

	code	avantage pour	2006	2007	2007 (1)	2008 (1)	2008 (2)	2007/2006	2008/2007
			en euros					en millions d'euros	
<b>Travail en équipe et de nuit</b>									
Art. 275/5, CIR92	06	-	343.439.474	599.546.617	301.334.333	395.624.353	693.836.637	256	94
<b>Heures supplémentaires</b>									
Réduction jusqu'au 31 mars 2007 (3)	08	total	47.762.259	27.293.246	27.293.246				
		employeur	23.881.130	13.646.623	13.646.623				
		travailleur	23.881.130	13.646.623	13.646.623				
Réduction autres secteurs (4)	44	total	45.654.254	14.114.333	14.114.333	56.403.621	87.885.844	46	42
		employeur	19.403.058	5.881.443	5.881.443	23.503.389	36.622.031	19	17
		travailleur	26.251.196	8.232.891	8.232.891	32.900.232	51.263.813	26	25
Réduction secteur de la construction (5)	45	total	935.839	278.297	278.297	1.019.605	1.646.219	1	1
		employeur	310.605	90.502	90.502	331.576	535.350	0	0
		travailleur	625.234	187.795	187.795	688.029	1.110.869	1	0
<b>Total heures supplémentaires</b>		<b>total</b>	<b>47.762.259</b>	<b>73.883.339</b>	<b>41.685.876</b>	<b>57.423.226</b>	<b>89.532.063</b>	<b>26</b>	<b>16</b>
		<b>employeur</b>	<b>23.881.130</b>	<b>33.360.286</b>	<b>19.618.568</b>	<b>23.834.964</b>	<b>37.157.382</b>	<b>9</b>	<b>4</b>
		<b>travailleur</b>	<b>23.881.130</b>	<b>40.523.053</b>	<b>22.067.308</b>	<b>33.588.262</b>	<b>52.374.681</b>	<b>17</b>	<b>12</b>
<b>Travail en équipe + travail de nuit + heures supplémentaires</b>			<b>-391.201.733</b>	<b>-673.429.956</b>	<b>-343.020.209</b>	<b>-453.047.579</b>	<b>-783.368.700</b>	<b>282</b>	<b>110</b>

Notes: (1) mois de janvier à juillet inclus  
(2) estimations des secrétariats  
(3) Art. 275/1, CIR 92, d'application jusqu'au 31 mars 2007  
(4) Art. 275/1, 4e alinéa, 2e tiret, CIR 92, d'application à partir du 1er avril 2007  
(5) Art. 275/1, 4e alinéa, 1er tiret, CIR 92, d'application à partir du 1er avril 2007

Source : SPF Finances; calculs des secrétariats

### C. Calcul du renforcement des mesures sur base annuelle

Sur la base de l'information qui nous a été communiquée par la cellule stratégique du Premier Ministre, on tablerait en ce moment, au niveau intercabinet, sur un coût à charge du Trésor de 55 millions d'euros par point de pourcent d'augmentation de la réduction pour travail en équipe et de nuit (contre 47 millions au maximum voici deux ans lors de l'établissement du budget 2007).

Sur la base des calculs effectués par les secrétariats, il apparaît que le coût par point de pourcent se chiffre, pour 2007, à 64 millions d'euros sur base annuelle, et pour 2008, à 65 millions d'euros si l'on applique l'hypothèse allant jusqu'à la fin de l'année posée par les secrétariats<sup>1</sup>. Le coût d'un relèvement portant le pourcentage de 10,7 % à 15,6 % atteindrait donc **311 millions d'euros** (compte tenu du chiffre de 64 millions pour 2007) ou **317 millions d'euros** (calculés en tablant sur le chiffre de 65 millions pour 2008), et ce dans l'hypothèse importante où le nombre d'utilisateurs reste constant.

<sup>1</sup> Le coût par point de pourcent des sept premiers mois de 2008 se chiffre à 62,2 millions d'euros.

En ce qui concerne les heures supplémentaires, il a été demandé de calculer le coût à charge du Trésor des mesures suivantes :

- augmentation du nombre autorisé d'heures supplémentaires bénéficiant d'une réduction qui, de 65 heures, passerait à 130 heures ;
- augmentation des pourcentages de réduction dans les secteurs autres que le secteur de la construction, pourcentages qui passeraient de 41,25 % à 61,5 % ou à 70 %.

La réponse à ces questions présuppose un certain nombre d'hypothèses :

- simulation 1 : tous les travailleurs qui fournissent d'ores et déjà plus de 65 heures supplémentaires bénéficient de la réduction complémentaire pour les heures supplémentaires dont le nombre est compris entre 65 et 130. Hypothèse de travail supplémentaire : les travailleurs qui fournissent actuellement moins de 65 heures supplémentaires n'accroissent pas le nombre de leurs heures supplémentaires. L'augmentation du nombre autorisé d'heures supplémentaires bénéficiant d'une réduction débouche dans cette hypothèse sur une augmentation de 50 % du nombre d'heures supplémentaires assorties d'un sursalaire et d'une réduction. Le coût atteint donc 50 % de 89,5 millions d'euros, soit **44,7 millions d'euros**. Les chiffres relatifs au nombre d'heures supplémentaires prestées proviennent de l'enquête sur les forces de travail portant sur les années 2006 et 2007. Il en ressort que le nombre de travailleurs affirmant fournir plus de 65 heures supplémentaires est approximativement égal au nombre de travailleurs qui effectuent moins de 65 heures supplémentaires. Telle est la situation dans le secteur de la construction (même si les montants sont très faibles et à la limite de la fiabilité) et dans toutes les autres branches d'activité du secteur privé (ensemble de l'économie hors les branches d'activité 75 Administrations publiques et 80 Education).

**Tableau 1-2 : Heures supplémentaires selon le nombre, EFT, moyenne 2006-2007**

	<33	34-65	<65	66-130	plus de 130	>65
secteurs autres que la construction	22497	17178	39676	18643	24871	43513
secteur de la construction	2605	1676	4281	1707	2000	3707

Source : Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail; calculs des secrétariats

- Simulation 2 : L'augmentation du pourcentage de réduction au niveau du code 44 (secteurs autres que la construction) coûte, par point de pourcent, 0,842 million d'euros sur la base des chiffres moyens annuels observés en 2007 ou 0,888 million d'euros sur la base du coût pour 2008 (2). Les calculs du tableau 1-3 tablent sur un montant de 0,888 million d'euros par point de pourcent. A la demande de la sous-commission, le coût total à charge du Trésor a été calculé dans le cas d'un relèvement des pourcentages de réduction au bénéfice de l'employeur où le pourcentage initial de 41,25 % est porté soit à 51,25 %, soit à 61,25 %, soit à 70 % et dans le cas d'un relèvement au bénéfice du travailleur où le pourcentage initial de 57,75 % est porté à 67,75, 77,75 ou 86,5 %. En outre, les montants cumulés des simulations 1 et 2 réunies y sont également repris.

**Tableau 1-3 : Calcul du coût supplémentaire cumulé de l'extension de la réduction pour heures supplémentaires (dont le nombre passe de 65 à 130) et du relèvement des pourcentages de réduction dans les secteurs autres que la construction à raison de 10, 20 ou 28,75 points de pourcent**

1. extension de 65 à 130 heures supplémentaires (hypothèse selon laquelle il n'y a pas d'augmentation du nombre d'heures supplémentaires prestées en raison de la nouvelle législation)			
		extension à 130 heures (en cas de pourcentages inchangés)	
	pour les 65 premières heures	41,25% (employeur) et 57,75% (travailleur)	
	déjà d'application	-	44.766.031
<b>2. augmentation des pourcentages de réduction</b>			
	Pour les 65 premières heures	en cas d'extension à 130 heures (hors coût de base point 1)	coût supplémentaire de l'extension à 130 heures et du relèvement des pourcentages de réduction
<b>secteur de la construction</b>	pas de changement de pourcentage	0,0	0,0
<b>secteurs autres que la construction</b>			
simulation 2.a : 10 points de pourcentage	41,25% employeur => 51,25 % 57,75% travailleur => 67,75 % total pour le Trésor	- 8.877.358 - 8.877.358 - 17.754.716	- 13.316.037 - 13.316.037 - 26.632.074
simulation 2.b : 20 points de pourcentage	41,25% employeur => 61,25 % 57,75% travailleur => 77,75 % total pour le Trésor	- 17.754.716 - 17.754.716 - 35.509.432	- 26.632.074 - 26.632.074 - 53.264.148
simulation 2.c : 28,75 points de pourcentage	41,25% employeur => 70 % 57,75% travailleur => 86,5 % total pour le Trésor	- 25.522.404 - 25.522.404 - 51.044.808	- 38.283.606 - 38.283.606 - 76.567.212
			- 71.398.105 - 98.030.179 - 121.333.244

Source : Calcul des secrétariats sur la base des chiffres du SPF Finances et des hypothèses décrites dans le texte

Assistaient à la séance plénière commune du 11 février 2009, tenue sous la présidence de Monsieur P. WINDEY, Président du Conseil National du Travail :

**MEMBRES DU CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE:**

*Organisations représentatives de l'industrie et des banques et assurances :* Messieurs DERIDDER et VANCRO-NENBURG.

*Organisations représentatives des organisations des agriculteurs :* Monsieur GOTZEN.

*Organisations représentatives de l'artisanat, le petit et moyen commerce et la petite industrie :* Monsieur VAN-DORPE.

*Organisations représentatives des travailleurs et des coopératives de consommation :*

*Fédération générale du travail de Belgique :* Messieurs VAN DAELE et VOETS.

*Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique :* Madame JONCKHEERE.

*Etait également présent à la réunion en tant qu'experte :* Madame DUPUIS, Confédération des *Syndicats chrétiens de Belgique*.

**MEMBRES DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL :**

*ORGANISATIONS DES EMPLOYEURS :*

*Fédération des entreprises de Belgique :* Monsieur BUYSSE.

*Organisations des classes moyennes :* Madame VANDERSTAPPEN et Monsieur ISTASSE et VAN ASSCHE.

*Belgische Boerenbond :* Monsieur BOTTERMAN.

*ORGANISATIONS DES TRAVAILLEURS :*

*Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique :* Messieurs LEEMANS et SERROYEN.

*Fédération générale du travail de Belgique :* Madame DUROI et Monsieur MAES.

*Etait également présent à la réunion en tant que délégué des administrations publiques :* Monsieur DE GOLS.

*Etaient également présents à la réunion en tant qu'experts du Conseil :* Mesdames BETTENS, JADOUL et VERMEERSCH et Messieurs LEURS et VALENTIN.

*Membre associée :* Madame SLANGEN.