Eigenschappen

Titel : Circulaire 2020/C/38 relative à la mesure d'aide « dispense de versement du précompte professionnel pour les entreprises qui effectuent des travaux immobiliers en équipe sur place »

Samenvatting : Commentaire de la mesure d'aide « dispense de versement du précompte professionnel pour les entreprises qui effectuent des travaux immobiliers en équipe sur place ».

Trefwoorden : bedrijfsvoorheffing, ploegenarbeid

Datum van het document : 02/03/2020

Datum Fisconet *plus* : 02/03/2020

Notes

Uw notities:

Voeg een aantekening toe

Circulaire 2020/C/38 relative à la mesure d'aide « dispense de versement du précompte professionnel pour les entreprises qui effectuent des travaux immobiliers en équipe sur place »

Commentaire de la mesure d'aide « dispense de versement du précompte professionnel pour les entreprises qui effectuent des travaux immobiliers en équipe sur place ».

précompte professionnel ; dispense de versement du précompte professionnel ; travail en équipe ; travaux immobiliers

SPF Finances, 02.03.2020
Administration générale de la Fiscalité – Impôt des personnes physiques

Table des matières

I. Introduction
II. Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale (MB 30.03.2018 – Ed.2)
III. Loi du 28 avril 2019 portant des dispositions fiscales diverses et modifiant l'article 1er, § 1erter, de la loi du 5 avril 1955 (MB 06.05.2019)
IV. Texte légal coordonné

V. Commentaire

1. Quels sont les employeurs qui entrent en considération pour cette mesure d'aide ?
2. Qu'entend-on par la notion « entreprises où s'effectue un travail en équipe » lorsqu'il s'agit de travaux immobiliers ?
3. Une équipe peut-elle être constituée d'un travailleur et d'un dirigeant d'entreprise ?
4. Une équipe peut-elle être constituée d'un indépendant et du travailleur de celui-ci ?
5. Qu'entend-on par la notion « travaux immobiliers » ?
6. Des activités de nature intellectuelle relatives à des « travaux immobiliers » sont-elles considérées comme des « travaux immobiliers »?
7. Qu'entend-on par la notion « salaire horaire brut » ?
8. Si le salaire horaire brut, avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale, est inférieur à 13,75 euros mais que l'employeur paye une prime d'équipe, peut-il revendiquer cette mesure d'aide ?
9. Le salaire horaire brut, avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale, de chaque travailleur qui fait partie de l'équipe doit-il s'élever à au moins 13,75 euros ?
10. Pour quels travailleurs l'employeur peut-il revendiquer cette mesure d'aide ?
11. L'employeur peut-il appliquer la mesure d'aide aux étudiants et aux apprentis en formation en alternance qui font partie de l'équipe ?
12. Quand des équipes effectuent-elles des travaux immobiliers « sur place » ?
13. La norme du tiers s'applique-t-elle à cette mesure d'aide ?
14. Pour la détermination de la norme du tiers, peut-on tenir compte tant du temps de travail que le travailleur a presté pour des travaux immobiliers en équipe sur place que du temps de travail que le travailleur a presté en équipe ou de nuit conformément à la définition « classique » d'une entreprise où s'effectue un travail en équipe ou de nuit ou a presté dans un système de travail en continu ?
15. Pour un même travailleur, un cumul est-il possible entre la dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe ou de nuit « classique » (22,8 %) ou la dispense de versement du précompte professionnel « majorée » pour un système de travail en continu (25 %) et la « nouvelle » dispense de versement du précompte professionnel pour les entreprises qui effectuent des travaux immobiliers en équipe sur place ?
16. Les bureaux d'intérim peuvent-ils appliquer cette mesure d'aide ?
17. A combien s'élève cette dispense de versement du précompte professionnel ?
18. Qu'entend-on par rémunérations imposables pour l'application de cette mesure d'aide ?
19. Qu'en est-il du précompte professionnel relatif aux primes et aux suppléments qui sont soumis aux barèmes mensuels du précompte professionnel ?
20. Cette mesure d'aide peut-elle être combinée avec d'autres mesures de dispense de versement du précompte professionnel ?
21. Comment cette dispense de versement doit-elle se traduire dans la déclaration au précompte professionnel ?
22. Quelles preuves l'employeur ou le bureau d'intérim doit-il pouvoir présenter ?
23. A partir de quand cette mesure d'aide peut-elle être appliquée ?

I. Introduction

L'extension de la mesure d'aide « dispense de versement du précompte professionnel pour travail en équipe ou de nuit » aux entreprises qui effectuent des travaux immobiliers en équipe sur place a un objectif double:

- Le premier objectif consiste à élargir le champ d'application de la mesure d'aide « dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe ou de nuit ».
- Le deuxième objectif consiste à lutter contre la fraude sociale et le dumping social.

La loi du 26.03.2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale (MB 30.03.2018 - Ed.2) a introduit cet élargissement de la mesure d'aide.

La circulaire 2018/C/73 relative à la dispense de versement de précompte professionnel pour travail en équipe – introduction d'un régime spécifique pour les travaux immobiliers du 11.06.2018 contenait un premier commentaire de la loi du 26.03.2018.

La loi du 28.04.2019 portant des dispositions fiscales diverses et modifiant l'article 1er, § 1erter, de la loi du 5 avril 1955 (MB 06.05.2019) a ensuite apporté certains éclaircissements.

La présente circulaire reprend, sous la forme de FAQ, un commentaire plus étendu des lois du 26.03.2018 et 28.04.2019.

II. Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale (MB 30.03.2018 – Ed.2)

Article 74

A l'article 275[5] du Code des impôts sur les revenus 1992, inséré par la loi du 23 décembre 2005 et modifié en dernier lieu par la loi du 26 décembre 2015, les modifications suivantes sont apportées :

1°...
2°...
3°...
4° l'article est complété par un paragraphe 5 rédigé comme suit :

« § 5. Par dérogation aux paragraphes précédents, sont aussi comprises comme entreprises où s'effectue un travail en équipe pour l'application du présent article :

- les entreprises où le travail est effectué en une ou plusieurs équipes comprenant deux personnes au moins, lesquelles font le même travail ou un travail complémentaire tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur ;

- et pour autant qu'il s'agisse de travaux visés à l'article 20, § 2, de l'arrêté royal n° 1 du 29 décembre 1992 relatif aux mesures tendant à assurer le paiement de la taxe sur la valeur ajoutée.

Pour les entreprises visées à l'alinéa 1er, un salaire horaire brut d'au moins 13,75 euros est assimilé à la prime d'équipe visée au § 1er, alinéa 1er.

Pour les entreprises visées par l'alinéa 1er, la dispense visée au paragraphe 1er est fixée à 3 p.c. de l'ensemble des rémunérations imposables de tous les travailleurs concernés.

Par dérogation au paragraphe 1er, la dispense de précompte professionnel ne s'applique que pour les rémunérations imposables des travailleurs qui exécutent des travaux immobiliers en équipe sur place.

Les rémunérations imposables, primes d'équipe comprises, visées à l'alinéa précédent sont les rémunérations imposables des travailleurs déterminées conformément à l'article 31, alinéa 2, 1° et 2°, à l'exclusion des primes, du pécule de vacances, de la prime de fin d'année et des arriérés de rémunérations.

Les entreprises agréées pour le travail intérimaire qui mettent des intérimaires à disposition d'entreprises visées à l'alinéa 1er sont, en ce qui concerne la dispense de versement du précompte professionnel sur les rémunérations imposables de ces intérimaires, assimilées à ces entreprises.

Le montant visé à l'alinéa 2 est indexé annuellement conformément à l'article 178, § 4.

A partir du 1er janvier 2019 le pourcentage visé à l'alinéa 3 s'élève à 6 p.c. et à partir du 1er janvier 2020 le pourcentage s'élève à 18 p.c. ».

Article 75

Le présent chapitre est applicable aux rémunérations payées ou attribuées à partir du 1er janvier 2018.

III. Loi du 28 avril 2019 portant des dispositions fiscales diverses et modifiant l'article 1er, § 1erter, de la loi du 5 avril 1955 (MB 06.05.2019)

Article 5

A l'article 275[5] du même Code, inséré par la loi du 23 décembre 2005, et modifié en dernier lieu par la loi du 26 mars 2018, les modifications suivantes sont apportées :

1°…

2°…

3°…

4°…

5° dans le paragraphe 3, alinéa 1er, les mots "de l'ensemble des rémunérations imposables de tous les travailleurs concernés par le présent paragraphe," sont insérés entre les mots "de 2,2 points," et les mots "pour les entreprises" ;

6° dans le paragraphe 5, alinéa 1er, 1er tiret, les mots "sans tenir compte des étudiants visés au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, des apprentis en formation en alternance visés à l'article 1er *bis* de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs," sont insérés entre les mots "au moins," et les mots "lesquelles font" ;

7° le paragraphe 5, alinéa 1er, est complété par un tiret, rédigé comme suit :

"— et pour autant que ces entreprises paient ou attribuent aux travailleurs concernés dans l'équipe précitée un salaire horaire brut, avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale, d'au moins 13,75 euros.";

8° le paragraphe 5, alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

"Si ces entreprises paient ou attribuent un salaire horaire brut, avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale, d'au moins 13,75 euros, visé à l'alinéa précédent, elles sont censées avoir payé ou attribué une prime d'équipe telle que visée au § 1er, alinéa 1er. " ;

9° le paragraphe 5, alinéa 7 est remplacé par ce qui suit :

"Le montant visé à l'alinéa 1er, troisième tiret, et à l'alinéa 2 est lié à l'indice santé lissé visé à l'article 2, § 2, de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, confirmé par la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales pour le mois de septembre 2017 (103,42). Ce montant est adapté chaque année, au 1er janvier, en le multipliant par le chiffre de l'indice santé lissé pour le mois de septembre de l'année précédant celle au cours de laquelle le nouveau montant sera applicable et en le divisant par le chiffre de l'indice santé lissé pour le mois de septembre 2017. Le montant obtenu est arrondi au centime supérieur ou inférieur selon que le chiffre des millièmes atteint ou non 5." ;

10° dans le paragraphe 5, alinéa 7, tel que remplacé par le 9°, le membre de phrase ", le cas échéant augmenté en application de l'alinéa 8," est inséré entre les mots "Ce montant" et les mots "est adapté chaque année," ;

11° dans le paragraphe 5, deux alinéas rédigés comme suit sont insérés entre les alinéas 7 et 8, qui devient l'alinéa 10 :

"Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, augmenter le montant visé à l'alinéa 1er, troisième tiret, et à l'alinéa 2. Cette augmentation ne peut, à chaque fois, dépasser plus de 10 p.c. du montant visé à l'alinéa 1er, troisième tiret, et à l'alinéa 2, le cas échéant après application de l'augmentation déjà appliquée en exécution du présent alinéa et confirmée conformément à l'alinéa suivant.

Le Roi saisira la Chambre des représentants immédiatement si elle est réunie, sinon dès l'ouverture de sa plus prochaine session, d'un projet de loi de confirmation des arrêtés pris en exécution de l'alinéa précédent. Lesdits arrêtés sont censés n'avoir jamais produit leurs effets s'ils n'ont pas été confirmés par la loi dans les douze mois qui suivent la date de leur publication au Moniteur belge.".

Article 7

...

L'article 5, 5° à 9°, est applicable aux rémunérations payées ou attribuées à partir du 1er janvier 2018.

...

IV. Texte légal coordonné

Article 275[5], CIR 92

§ 1er. Les entreprises où s'effectue un travail en équipe ou un travail de nuit, qui paient ou attribuent une prime d'équipe et qui sont redevables du précompte professionnel sur cette prime en vertu de l'article 270, alinéa 1er, 1°, sont dispensées de verser au Trésor un montant de précompte professionnel égal à 22,8% de l'ensemble des rémunérations imposables de tous les travailleurs concernés par le présent paragraphe, primes d'équipe comprises, à condition de retenir sur ces rémunérations et primes la totalité dudit précompte.

Les rémunérations imposables, primes d'équipe comprises, visées à l'alinéa précédent sont les rémunérations imposables des travailleurs déterminées conformément à l'article 31, alinéa 2, 1° et 2°, à l'exclusion du pécule de vacances, de la prime de fin d'année et des arriérés de rémunérations.

Pour bénéficier de la dispense de versement du précompte professionnel visée à l'alinéa 1er, l'employeur doit fournir, à l'occasion de sa déclaration au précompte professionnel, la preuve que les travailleurs pour lesquels la dispense prévue dans le présent article est invoquée ont effectué un travail en équipe pendant la période à laquelle se rapporte la déclaration au précompte professionnel. Le Roi fixe les modalités d'administration de cette preuve.

Cette dispense de versement de précompte professionnel n'est accordée que pour autant qu'il s'agit de rémunérations pour les travailleurs qui, conformément au régime de travail auquel ils sont soumis, travaillent au minimum un tiers de leur temps en équipes ou de nuit durant le mois pour lequel l'avantage est demandé. Pour l'application de cette norme sont prises en considération au numérateur 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 au dénominateur.

...

§ 5. Par dérogation aux paragraphes précédents, sont aussi comprises comme entreprises où s'effectue un travail en équipe pour l'application du présent article :

- les entreprises où le travail est effectué en une ou plusieurs équipes comprenant deux personnes au moins, sans tenir compte des étudiants visés au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, des apprentis en formation en alternance visé à l'article 1er *bis* de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, lesquelles font le même travail ou un travail complémentaire tant en ce qui concerne son objet qu'en

ce qui concerne son ampleur;

- et pour autant qu'il s'agisse de travaux visés à l'article 20, § 2, de l'arrêté royal n° 1 du 29 décembre 1992 relatif aux mesures tendant à assurer le paiement de la taxe sur la valeur ajoutée ;
- et pour autant que ces entreprises paient ou attribuent aux travailleurs concernés dans l'équipe précitée un salaire horaire brut, avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale, d'au moins 13,75 euros.

Si ces entreprises paient ou attribuent un salaire horaire brut, avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale, d'au moins 13,75 euros, visé à l'alinéa précédent, elles sont censées avoir payé ou attribué une prime d'équipe telle que visée au § 1er, alinéa 1er.

Pour les entreprises visées par l'alinéa 1er, la dispense visée au paragraphe 1er est fixée à 3% de l'ensemble des rémunérations imposables de tous les travailleurs concernés.

Par dérogation au paragraphe 1er, la dispense de précompte professionnel ne s'applique que pour les rémunérations imposables des travailleurs qui exécutent des travaux immobiliers en équipe sur place.

Les rémunérations imposables, primes d'équipe comprises, visées à l'alinéa précédent sont les rémunérations imposables des travailleurs déterminées conformément à l'article 31, alinéa 2, 1° et 2°, à l'exclusion des primes, du pécule de vacances, de la prime de fin d'année et des arriérés de rémunérations.

Les entreprises agréées pour le travail intérimaire qui mettent des intérimaires à disposition d'entreprises visées à l'alinéa 1er sont, en ce qui concerne la dispense de versement du précompte professionnel sur les rémunérations imposables de ces intérimaires, assimilées à ces entreprises.

Le montant visé à l'alinéa 1er, troisième tiret, et à l'alinéa 2 est lié à l'indice santé lissé visé à l'article 2, § 2, de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, confirmé par la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales pour le mois de septembre 2017 (103,42). Ce montant, le cas échéant augmenté en application de l'alinéa 8, est adapté chaque année, au 1er janvier, en le multipliant par le chiffre de l'indice santé lissé pour le mois de septembre de l'année précédant celle au cours de laquelle le nouveau montant sera applicable et en le divisant par le chiffre de l'indice santé lissé pour le mois de septembre 2017. Le montant obtenu est arrondi au centime supérieur ou inférieur selon que le chiffre des millièmes atteint ou non 5.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, augmenter le montant visé à l'alinéa 1er, troisième tiret, et à l'alinéa 2. Cette augmentation ne peut, à chaque fois, dépasser plus de 10 % du montant visé à l'alinéa 1er, troisième tiret, et à l'alinéa 2, le cas échéant après application de l'augmentation déjà appliquée en exécution du présent alinéa et confirmée conformément à l'alinéa suivant.

Le Roi saisira la Chambre des représentants immédiatement si elle est réunie, sinon dès l'ouverture de sa plus prochaine session, d'un projet de loi de confirmation des arrêtés pris en exécution de l'alinéa précédent. Lesdits arrêtés sont censés n'avoir jamais produit leurs effets s'ils n'ont pas été confirmés par la loi dans les douze mois qui suivent la date de leur publication au Moniteur belge.

À partir du 1er janvier 2019 le pourcentage visé à l'alinéa 3 s'élève à 6% et à partir du 1er janvier 2020 le pourcentage s'élève à 18%.

...

V. Commentaire

1. Quels sont les employeurs qui entrent en considération pour cette mesure d'aide ?

Pour entrer en considération pour cette mesure d'aide, l'employeur doit satisfaire aux conditions suivantes :

a) L'employeur est une entreprise où s'effectue du travail en équipe suivant la définition qui en est donnée pour les entreprises dont les travailleurs effectuent des travaux immobiliers sur place ;

b) L'employeur paye ou attribue aux travailleurs de l'équipe un salaire horaire brut, avant retenue des cotisations sociales personnelles de sécurité sociale, d'au moins 13,75 euros (1) ; dans ce cas, il est considéré remplir l'exigence d'avoir payé ou attribué une prime d'équipe ;

c) L'employeur est redevable du précompte professionnel sur cette prime conformément à l'article 270, alinéa 1er, 1°, CIR 92 ;

d. L'employeur retient la totalité du précompte professionnel sur les rémunérations des travailleurs concernés.

(1) Montant d'application pour 2018.
Ce montant est lié à l'indice santé lissé visé à l'article 2, § 2, de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 06.01.1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, confirmé par la loi du 30.03.1994 portant des dispositions sociales pour le mois de septembre 2017 (103,42).
Le montant indexé s'élève à 13,99 euros pour 2019 et à 14,19 euros pour 2020.

2. Qu'entend-on par la notion « entreprises où s'effectue un travail en équipe » lorsqu'il s'agit de travaux immobiliers ?

Pour l'application de cette mesure d'aide, par la notion « entreprises où s'effectue un travail en équipe », on entend que :

- le travail est effectué en une ou plusieurs équipes (2) ;
- les équipes comprennent deux personnes au moins sans tenir compte des étudiants (3) et des apprentis en formation en alternance (4) ;
- 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 (voir FAQ 12) ;
- et qu'il s'agit de travaux immobiliers (voir FAQ 5)(5).

(2) Pour qu'il soit question d'une « équipe », tous les membres de cette équipe doivent, en principe, avoir le même horaire de travail.
(3) Visés au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
(4) Visés à l'article 1er bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.
(5) Cette condition implique que tous les membres d'une équipe doivent effectuer des travaux immobiliers.

La définition donnée à cette notion pour les entreprises dont les travailleurs effectuent des travaux immobiliers diffère donc de celle qui lui est donnée pour d'autres activités . Ainsi, la condition que les équipes ne peuvent pas se chevaucher et doivent se succéder sans interruption ne s'applique pas en l'espèce.

3. Une équipe peut-elle être constituée d'un travailleur et d'un dirigeant d'entreprise ?

Oui. La définition de la notion « entreprise où s'effectue un travail en équipe » stipule que l'équipe consiste en au moins deux personnes. Par conséquent, une équipe peut être constituée d'un dirigeant d'entreprise qui travaille en équipe avec son travailleur.

La dispense n'est cependant calculée que sur les rémunérations du travailleur (voir FAQ 9 et 18).

4. Une équipe peut-elle être constituée d'un indépendant et du travailleur de celui-ci ?

Oui. La définition de la notion « entreprise où s'effectue un travail en équipe » stipule que l'équipe consiste en au moins deux personnes. Par conséquent, une équipe peut être constituée d'un indépendant qui travaille en équipe avec son travailleur.

La dispense n'est cependant calculée que sur les rémunérations du travailleur (voir FAQ 9 et 18).

5. Qu'entend-on par la notion « travaux immobiliers » ?

Il s'agit des travaux visés à l'article 20, §2, de l'arrêté royal n° 1 du 29 décembre 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 en manière telle que ce bien meuble devienne 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, ainsi que de 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.

La notion de « travaux immobiliers » au sens de l'article 275[5], § 5, CIR 92 est la même que la notion visée à l'article 400, alinéa 1er, 1°, a, CIR 92. Le commentaire administratif de cet article (numéros 400/5 à 19 et 400/22 à 26) explicite cette notion.

6. Des activités de nature intellectuelle relatives à des travaux immobiliers sont-elles considérées comme des travaux immobiliers ?

Non. 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 ».

7. Qu'entend-on par la notion « salaire horaire brut » ?

On entend ici le salaire horaire brut avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale.

On ne tient pas compte ici des éventuelles primes et suppléments que l'employeur paierait ou attribuerait. On ne tient pas compte non plus du paiement ou de l'attribution éventuels d'un sursalaire pour la détermination du salaire horaire brut.

Le salaire horaire brut est un montant absolu qui ne doit pas être mis en relation avec un régime hebdomadaire.

8. Si le salaire horaire brut, avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale, est inférieur à 13,75 euros mais que l'employeur paye une prime d'équipe, peut-il revendiquer cette mesure d'aide ?

Non. Pour revendiquer cette mesure d'aide, l'employeur doit payer un salaire horaire brut, avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale, d'au moins 13,75 euros (avant indexation).

9. Le salaire horaire brut, avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale, de chaque travailleur qui fait partie de l'équipe doit-il s'élever à au moins 13,75 euros ?

Non. Le salaire horaire brut, avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale, ne doit pas s'élever à au moins 13,75 euros (avant indexation) pour chaque travailleur qui fait partie de l'équipe. La mesure d'aide ne peut cependant être appliquée qu'aux rémunérations des travailleurs de l'équipe dont le salaire horaire brut avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale s'élève à au moins 13,75 euros (avant indexation).

Exemple

L'équipe se compose d'un travailleur A avec un salaire horaire brut, avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale, de 15,00 euros, d'un travailleur B avec le même salaire horaire brut et d'un travailleur C avec un salaire horaire brut, avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale de 10,00 euros. L'équipe effectue des travaux immobiliers sur place.

En supposant que toutes les autres conditions sont remplies, les travailleurs A, B et C forment une équipe de deux personnes au moins.

La dispense de versement du précompte professionnel ne vaut que pour les rémunérations des travailleurs A et B. Cette dispense ne peut être appliquée aux rémunérations du travailleur C, étant donné que son salaire horaire s'élève à moins de 13,75 euros.

10. Pour quels travailleurs l'employeur peut-il revendiquer cette mesure d'aide ?

L'employeur peut revendiquer cette mesure d'aide pour tous les travailleurs qui effectuent des travaux immobiliers en équipe sur place.

Ici, la notion « travailleur » n'est pas limitée aux travailleurs appartenant à la catégorie 1 visée à l'article 330 de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002. Ainsi entrent également en considération notamment les travailleurs qui appartiennent à la catégorie 2 et 3 visées à l'article 330 de la loi-programme (I) du 24.12.2002 ainsi que le personnel statutaire et les membres du personnel contractuels du secteur public.

En revanche, les travailleurs frontaliers n'entrent pas en considération pour cette mesure d'aide.

11. L'employeur peut-il appliquer la mesure d'aide aux étudiants et aux apprentis en formation en alternance qui font partie de l'équipe ?

Lorsque l'employeur paye ou attribue un salaire horaire brut, avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale, d'au moins 13,75 euros (montant non indexé) à un étudiant (6) ou à un apprenti en formation en alternance (7), il peut appliquer la mesure d'aide à leurs rémunérations pour peu qu'ils fassent partie d'une équipe d'au moins deux autres personnes qui ne sont ni des étudiants, ni des apprentis en formation en alternance.

(6) Tel que visé au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
(7) Tel que visé à l'article 1er bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Cela signifie concrètement qu'on travaille en deux étapes. A la première étape, on examine s'il s'agit d'une équipe d'au moins deux personnes, sans tenir compte des étudiants et des apprentis en formation en alternance.

S'il s'agit d'une équipe, on peut passer à la seconde étape : à qui cette mesure d'aide peut-elle s'appliquer. La mesure d'aide peut s'appliquer à tous les travailleurs de l'équipe, y compris les étudiants et les apprentis en formation en alternance, dont le salaire horaire brut avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale s'élève à au moins 13,75 euros (avant indexation).

Exemple 1

L'équipe est composée d'un travailleur A avec un salaire horaire brut, avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale, de 15,00 euros, d'un travailleur B avec le même salaire horaire brut et d'un étudiant C avec un salaire horaire brut, avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale, de 10,00 euros. L'équipe effectue des travaux immobiliers sur place.

En supposant qu'il est satisfait à toutes les autres conditions, les travailleurs A et B forment une équipe d'au moins deux personnes. L'étudiant C n'est pas pris en considération, bien qu'il appartienne à l'équipe.

La dispense de versement du précompte professionnel vaut pour les rémunérations des travailleurs A et B. Cette dispense ne peut pas être appliquée aux rémunérations de l'étudiant C, étant donné que son salaire horaire s'élève à moins de 13,75 euros.

Exemple 2

L'équipe est composée d'un travailleur A avec un salaire horaire brut, avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale, de 15,00 euros, d'un travailleur B avec le même salaire horaire brut et d'un étudiant C avec un salaire horaire brut, avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale, de 14,00 euros. L'équipe effectue des travaux immobiliers sur place.

En supposant qu'il est satisfait à toutes les autres conditions, les travailleurs A et B forment une équipe d'au moins deux personnes. L'étudiant C n'est pas pris en considération, bien qu'il appartienne à l'équipe.

La dispense de versement du précompte professionnel vaut tant pour les rémunérations des travailleurs A et B que pour les rémunérations de l'étudiant C. En effet, le salaire horaire brut, avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale, s'élève à au moins 13,75 euros tant pour les travailleurs A et B que pour l'étudiant C.

Exemple 3

L'équipe est composée d'un travailleur A avec un salaire horaire brut, avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale, de 15,00 euros et d'un étudiant B avec un salaire horaire brut, avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale, de 14,00 euros. L'équipe effectue des travaux immobiliers sur place.

Etant donné que l'équipe est constituée de seulement un travailleur, une des conditions n'est pas remplie pour pouvoir parler d'une entreprise où s'effectue un travail en équipe.

Par conséquent, l'employeur ne peut appliquer cette dispense de versement du précompte professionnel ni sur les rémunérations du travailleur A, ni sur les rémunérations de l'étudiant B.

12. Quand des équipes effectuent-elles des travaux immobiliers « sur place » ?

Les travaux immobiliers effectués au siège social ou dans une unité d'établissement de l'employeur par une équipe qui y travaille habituellement ne sont pas effectués sur place.

Les travaux immobiliers effectués par une équipe sur un chantier d'un client de l'employeur sont bien effectués sur place.

Ce qui précède est illustré à l'aide de quelques exemples.

Exemple 1

Un employeur/entreprise actif dans le secteur de la construction dispose d'une équipe de 5 travailleurs qui preste sur un chantier de son client sur lequel cette équipe effectue des travaux immobiliers.

Dans cet exemple, l'équipe effectue des travaux immobiliers sur place.

Exemple 2

Un employeur/entreprise emploie une équipe d'entretien de 4 personnes dans son usine. Cette équipe d'entretien travaille habituellement dans cette usine. Le travail effectué par cette équipe d'entretien répond à la définition de travaux immobiliers dans la mesure où ces prestations se rapportent, par exemple, aux murs, aux fenêtres, aux plafonds et sols de l'usine. Dans la mesure où les travaux d'entretien et de nettoyage sont également relatifs à d'autres biens, tels que, par exemple, des meubles, ils ne constituent pas des travaux immobiliers (voir également FAQ 5).

Dans cet exemple l'équipe d'entretien ne travaille pas sur place.

Exemple 3

Un employeur/entreprise actif dans le secteur de la maintenance organise le travail de maintenance en équipes d'au moins 2 travailleurs. Ces équipes effectuent des travaux de maintenance tant au sein de l'entreprise elle-même que chez des clients de cette entreprise. Ces activités de maintenance répondent à la définition de « travaux immobiliers ».

Dans cet exemple, les activités de maintenance que l'équipe effectue chez les clients sont des travaux immobiliers effectués sur place.

Exemple 4

Un employeur/commune dispose d'un service de jardinage responsable de l'entretien de la végétation et de l'infrastructure des cimetières, de l'école communale, du musée communal et de la garderie communale. Le service de jardinage organise son travail en équipes constituées de 3 collaborateurs qui effectuent des travaux immobiliers aux endroits mentionnés ci-avant. Ces collaborateurs partent le matin de l'entrepôt du service de jardinage.

Dans cet exemple, les équipes effectuent des travaux immobiliers sur place.

13. La norme du tiers s'applique-t-elle à cette mesure d'aide ?

Oui. La règle du tiers s'applique à cette mesure d'aide.

Cela signifie donc que cette dispense de versement du précompte professionnel n'est octroyée qu'aux travailleurs qui, conformément au régime de travail auquel ils sont soumis, ont effectué des travaux immobiliers en équipe sur place pendant au moins un tiers de leur temps de travail durant le mois concerné.

Vous trouverez de plus amples informations sur la norme du tiers dans les FAQ relatives à ce sujet sur Fisconet*plus.*

14. Pour la détermination de la norme du tiers, peut-on tenir compte tant du temps de travail que le travailleur a presté pour des travaux immobiliers en équipe sur place que du temps de travail que le travailleur a presté en équipe ou de nuit conformément à la définition « classique » d'une entreprise où s'effectue un travail en équipe ou de nuit ou a presté dans un système de travail en continu ?

Non.

Si l'employeur souhaite revendiquer la dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe ou de nuit « classique » ou la dispense de versement du précompte professionnel « majorée » pour un système de travail en continu, alors le travailleur doit prester au moins un tiers de son temps de travail en travail d'équipe ou de nuit (dispense « classique ») ou dans un système de travail en continu (dispense « majorée »).

Si l'employeur souhaite revendiquer la dispense de versement de précompte professionnel « spécifique » pour les entreprises qui effectuent des travaux immobiliers en équipe sur place, alors le travailleur doit prester au moins un tiers de son temps de travail en équipe pour des travaux immobiliers sur place.

15. Pour un même travailleur, un cumul est-il possible entre la dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe ou de nuit « classique » (22,8 %) ou la dispense de versement du précompte professionnel « majorée » pour un système de travail en continu (25 %) et la « nouvelle » dispense de versement du précompte professionnel pour les entreprises qui effectuent des travaux immobiliers en équipe sur place ?

Non. Aucun cumul n'est possible dans le chef d'un même travailleur.

16. Les bureaux d'intérim peuvent-ils appliquer cette mesure d'aide ?

Un bureau d'intérim peut revendiquer la mesure d'aide aux conditions suivantes :

- Le bureau d'intérim est une entreprise agréée pour le travail intérimaire.
- Le bureau d'intérim met un ou plusieurs intérimaires à disposition d'une entreprise où s'effectue un travail en équipe (voir FAQ 1).
- Cette entreprise affecte les intérimaires à un système de travail en équipe et respecte toutes les autres conditions légales.

17. A combien s'élève cette dispense de versement du précompte professionnel ?

La dispense de versement du précompte professionnel s'élève à 3 % des rémunérations imposables de tous les

travailleurs qui entrent en considération pour cette mesure d'aide.

A partir du 01.01.2019 ce pourcentage s'élève à 6 % et à partir du 01.01.2020 ce pourcentage s'élève à 18 %.

18. Qu'entend-on par rémunérations imposables pour l'application de cette mesure d'aide ?

On entend ici les traitement et salaires des travailleurs ainsi que les avantages de toute nature qu'ils ont obtenus en raison ou à l'occasion de l'exercice de l'activité professionnelle à l'exclusion :

- de toutes les primes (à l'exception de la prime d'équipe) et suppléments, que ces primes /suppléments soient ou non soumis aux barèmes mensuels de précompte professionnel ou au précompte professionnel exceptionnel ;
- du pécule de vacances, de la prime de fin d'année et des arriérés de rémunérations ;
- des indemnités obtenues en raison ou à l'occasion de la cessation de travail ou de la rupture d'un contrat de travail ;
- des indemnités obtenues en réparation totale ou partielle d'une perte de rémunérations.

19. Qu'en est-il du précompte professionnel relatif aux primes et aux suppléments qui sont soumis aux barèmes mensuels du précompte professionnel ?

Le montant de la dispense est limité au précompte professionnel réellement retenu sur les rémunérations qui entrent en considération (FAQ 18).

20. Cette mesure d'aide peut-elle être combinée avec d'autres mesures de dispense de versement du précompte professionnel ?

Cette mesure d'aide peut être combinée avec toutes les autres mesures de dispense de versement du précompte professionnel, en tenant compte cependant de l'interdiction de cumul visée à la FAQ 15.

21. Comment cette dispense de versement doit-elle se traduire dans la déclaration au précompte professionnel ?

Deux déclarations au précompte professionnel doivent être établies.

1ère déclaration

Dans la première déclaration qui concerne tous les travailleurs, figure dans le cadre « revenus imposables » les rémunérations imposables payées ou attribuées par l'employeur durant cette période et dans le cadre « Pr. P dû », le montant du Pr.P retenu.

2ème déclaration

La deuxième déclaration concerne les travailleurs pour lesquels la dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe pour des travaux immobiliers est demandée.

Dans le cadre « revenus imposables » figurent les rémunérations imposables qui entrent en considération pour cette mesure d'aide et qui sont relatives aux travailleurs qui effectuent des travaux immobiliers en équipe.

Dans le cadre « Pr. P dû » figure un montant négatif égal à 3 % de toutes les rémunérations imposables des travailleurs qui entrent en considération pour cette mesure d'aide (8).

(8) A partir du 01.01.2019 ce pourcentage s'élève à 6 % et à partir du 01.01.2020 ce pourcentage s'élève à 18 % (voir FAQ 17).

Le code à utiliser dans le cadre « nature des revenus » est le 57.

22. Quelles preuves l'employeur ou le bureau d'intérim doit-il pouvoir présenter ?

L'employeur ou le bureau d'intérim qui souhaite revendiquer la dispense de versement du précompte professionnel pour travail en équipe en supporte la charge de la preuve. L'employeur ou le bureau d'intérim doit pouvoir apporter la preuve des éléments de fait qui ouvrent le droit à la dispense. L'enregistrement sur les chantiers est un moyen de preuve possible.

L'employeur et le bureau d'intérim peuvent aussi tenir à la disposition de l'administration une liste nominative contenant, pour chaque travailleur, l'identité complète et la période de l'année pendant laquelle ce travailleur a effectué un travail en équipe. L'administration peut toujours contrôler l'exactitude des données figurant dans ce document et réclamer et examiner les pièces justificatives.

23. A partir de quand cette mesure d'aide peut-elle être appliquée ?

Cette nouvelle mesure d'aide s'applique aux rémunérations payées ou attribuées à partir du 01.01.2018.

Réf. interne : 713.455/3

TOP