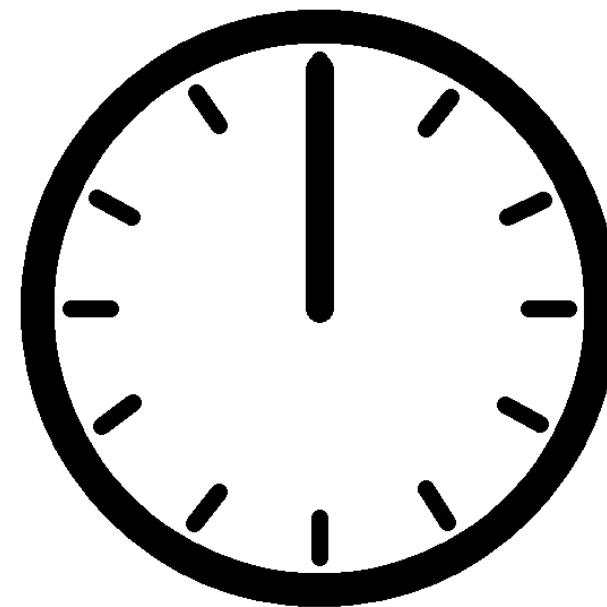
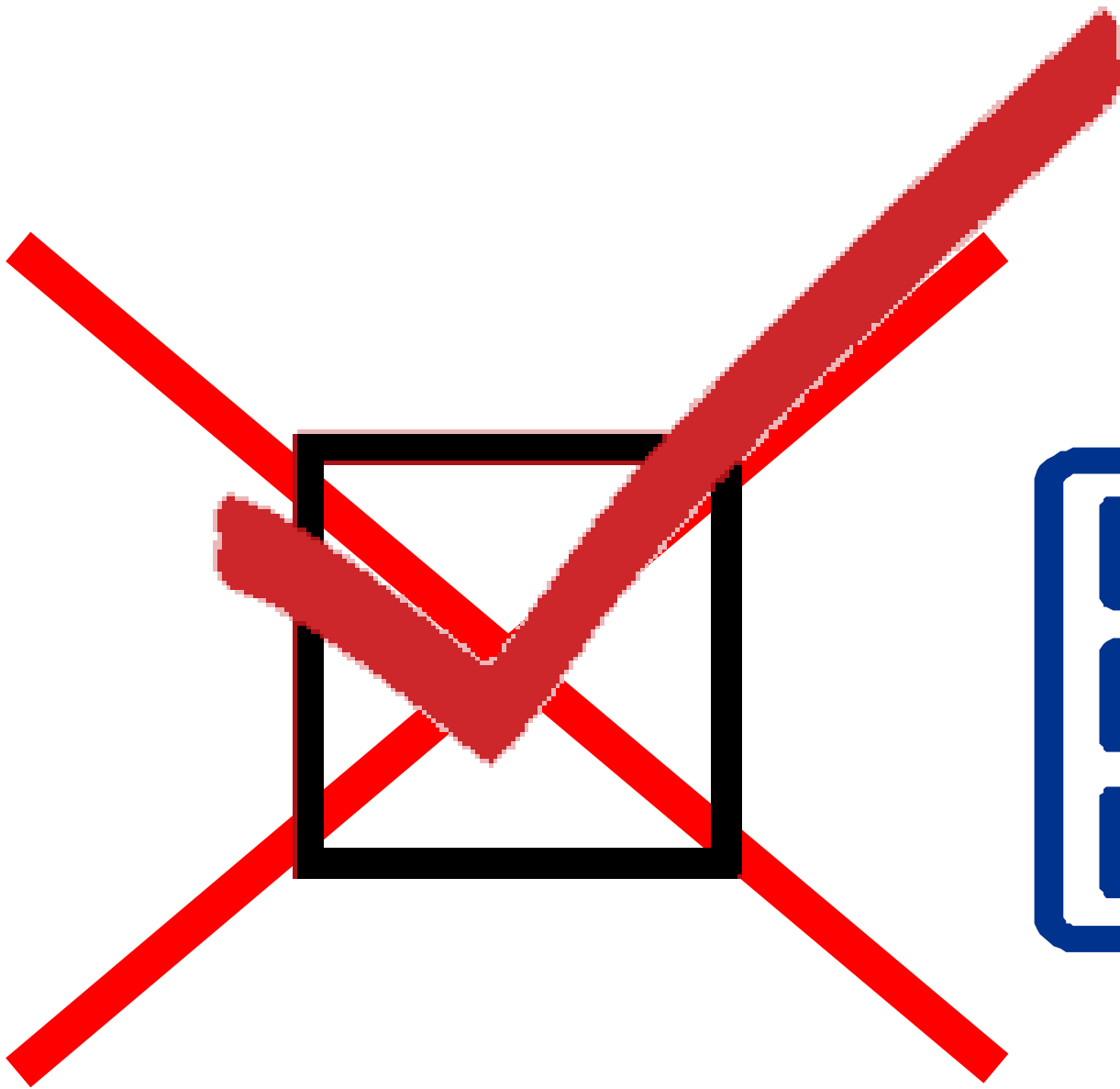




**Webinaire: Dispense de
versement du précompte
professionnel pour le
travail en équipe**

Variant Bis: un an plus tard



Une mesure transitoire est dès lors introduite jusqu'au 31 décembre 2026, qui permet à ces entreprises de continuer à bénéficier d'une dispense partielle du précompte professionnel tout en laissant au prochain gouvernement le temps de régler structurellement la question.

Communiqué de presse 20 Mars 2024

Le ministre Van Peteghem offre aux entreprises une sécurité juridique en clarifiant le traitement fiscal du travail en équipe

"Nous voulons éviter que les entreprises qui recourent à des équipes asymétriques ne se retrouvent dans une situation du tout ou rien."

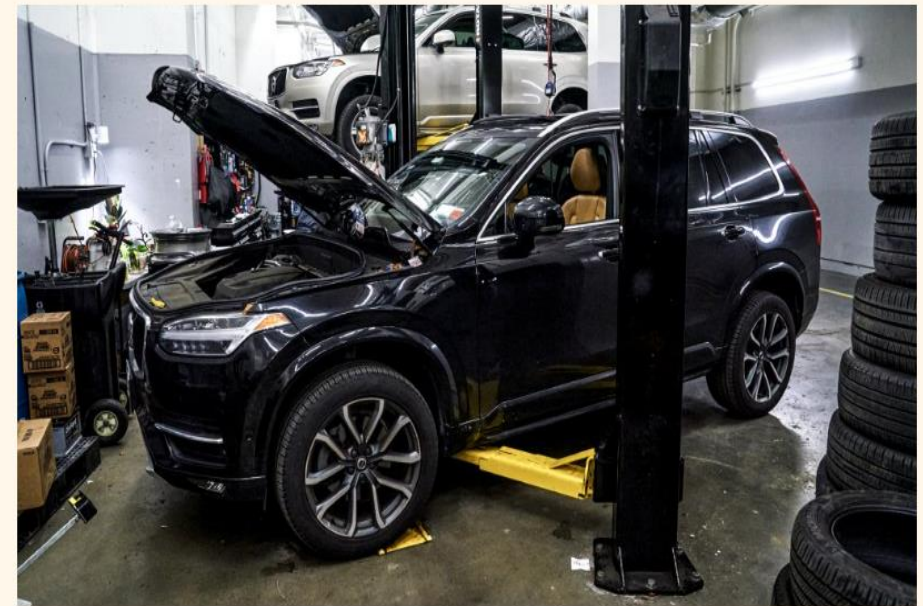
Partager sur 

VINCENT VAN PETEGHEM
MINISTRE DES FINANCES

Regering heeft oplossing voor fiscaal regime ploegenarbeid

Nieuwe regeling ploegenarbeid volstaat niet om maakindustrie in België houden

Niet langer alles of niets voor fiscaal regime ploegenarbeid



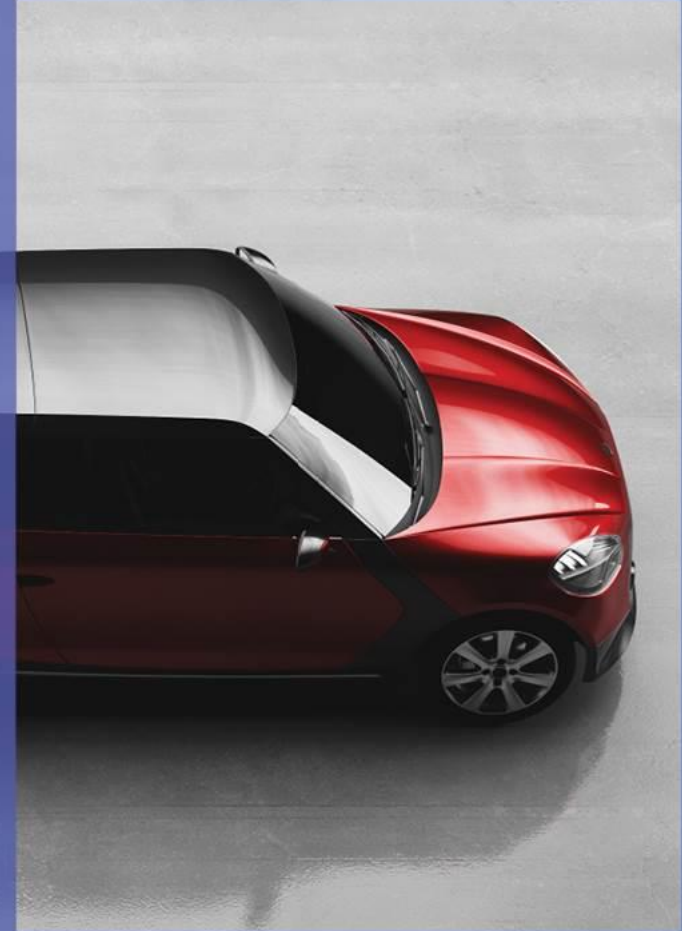


Agenda

- 01** Historique
- 02** Récap. Variant Bis
- 03** AR 20 décembre 2024
- 04** AR 16 septembre 2024
- 05** Contrôles fiscaux et impacts
- 06** Accord du Gouvernement
- 07** Circulaire!?
- 08** Prochaines étapes

01

Historique



① Historique Introduction



Impôt sur les revenus

% d'impôt sur les revenus liés au précompte professionnel (2019)

33,1%

% du PIB (2019)

10,0%



No Tick The Box!



Facile à réclamer



Difficile à prouver



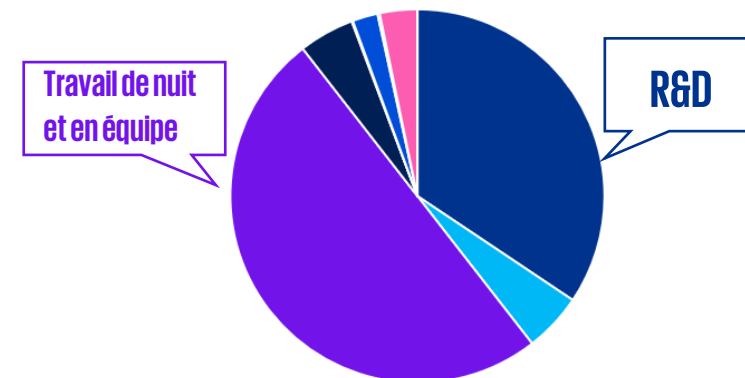
Secrétariat social applique purement et simplement



Coût budgétaire

2022

4.177,15 millions d'euro



Travail de nuit et en équipe: 2.061,90 millions

Recherche et développement: 1.463,43 millions

① Historique

Exemption travail en équipe



Article 275⁵, CIR 92

§ 1. Les entreprises où s'effectue un travail en équipe, 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 1^{er}, 1^o sont dispensées de verser au Trésor un montant de précompte professionnel égal à 22,8 % de l'ensemble des rémunérations imposables, primes d'équipe comprises, de tous les travailleurs concernés par le présent paragraphe à condition de retenir sur ces rémunérations et primes la totalité dudit précompte.

Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, on entend par entreprises où s'effectue un travail en équipe, les entreprises où le travail est effectué en au moins deux équipes comprenant au moins deux travailleurs, 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 y ait d'interruption entre les équipes successives, sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières et pour lequel tous les travailleurs qui effectuent un travail en équipe reçoivent une prime d'équipe:

① Historique

Conditions travail en équipe - *Variant A*



Travail en équipe



Travail en équipe



Même travail en termes d'objet



Travail de même ampleur



Max. 15 min de pause / chevauchement max. de 1/4 de l'activité journalière



Règle du 1/3



Prime minimale 2%*



En continu



Travail en équipe

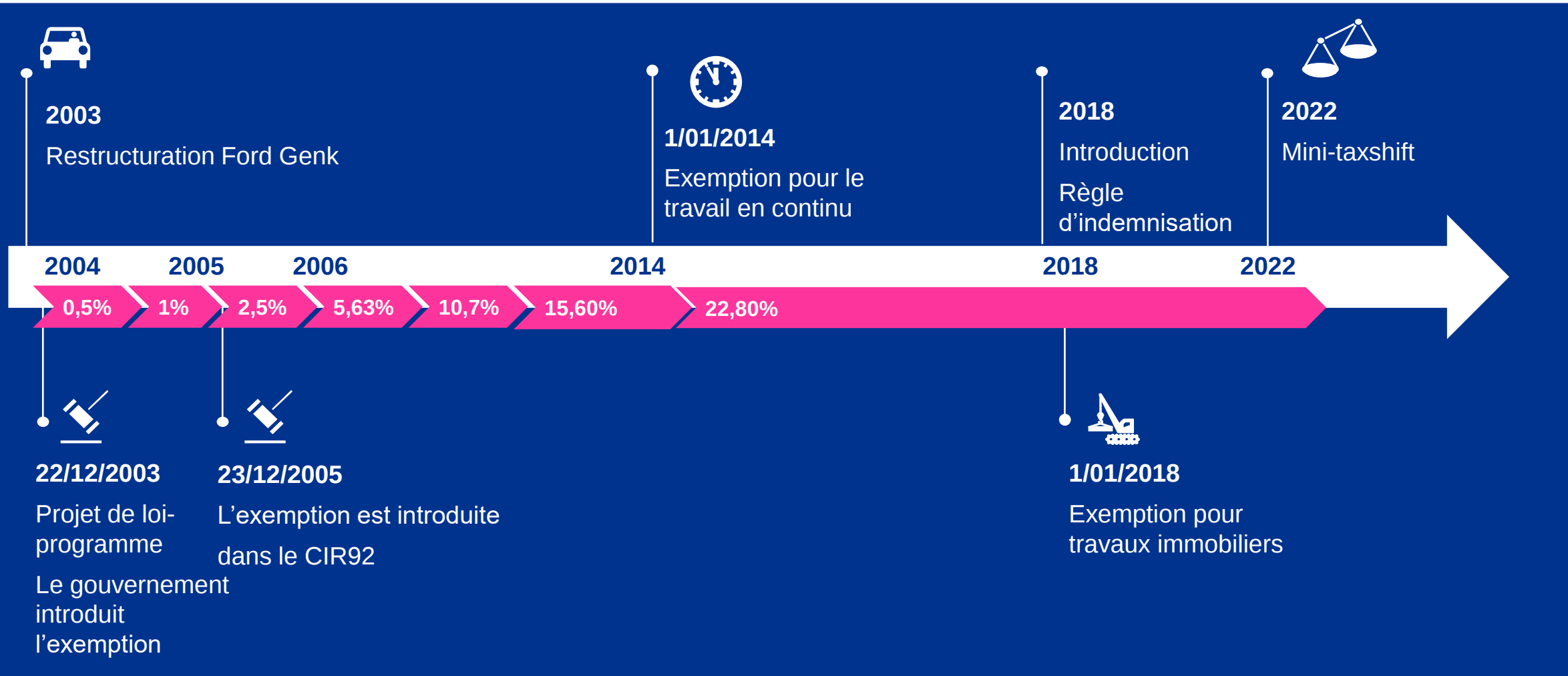
+



Au moins 4 périodes de travail et au moins 160 heures

① Historique

Historique de l'exemption



① Historique

Historique de l'exemption



1 Historique

Même travail : objet & ampleur



Arrêt de la Cour de Cassation 31 mars 2023

2 Questions préjudicielles à la Cour Constitutionnelle concernant De Lijn & VAB



L'article 275/5, § 2, 1° CIR92 viole-t-il les articles 10 en 11 de la Constitution en matière de discrimination?



Les entreprises qui accomplissent toujours la même ampleur de travail → Bénéficient de l'exemption

vs.



Les entreprises qui ont des périodes de pics et de creux d'activité → EXCLUES



L'article 275/5, § 2, 1° CIR92 viole-t-il les articles 10 en 11 de la Constitution en matière de discrimination?



Les entreprises qui accomplissent toujours un même travail en termes d'objet et d'ampleur → Bénéficient de l'exemption

vs.



Les entreprises qui accomplissent un travail dont l'objet et l'ampleur sont comparables → EXCLUES

① Historique

Même travail : objet & ampleur



Arrêt C. Constitutionnelle n°21/2024, 8 février 2024

C. Constit° ne constate aucune violation

- Non sectoriellement sélectif, maintenir les coûts sous contrôle et éviter les abus
- Les différences de traitement ne sont pas justifiées sans une raison raisonnable
- Critère de distinction pertinent
- Aucune violation des articles 10, 11 et 172, al. 1 de la Constitution

Concrètement?

- Le législateur n'a pas précisé les critères, donc c'est une question de faits
- Ne pas se limiter aux entreprises du secteur industriel où des équipes effectuent un travail à la chaîne, ne pas restreindre à la fourniture du même travail par des actions rigides et routinières

1 Historique

Même travail : objet & ampleur



Arrêt C. de Cassation 10 janvier 2025

Décision C. de Cassation



- La loi exige que l'ampleur du travail soit IDENTIQUE au niveau des équipes successives
- Une ampleur comparable NE SUFFIT PAS pour bénéficier de l'exemption fiscale
- Toujours le Variant Bis en cas d'écart?

① Historique

Conditions travail en équipe – *Variant A*



Travail en équipe



Travail en équipe



Même travail en termes d'objet



Travail de même ampleur



Max. 15 min de pause / chevauchement max. de 1/4 de l'activité journalière



Règle du 1/3



Prime minimale 2%



En continu



Travail en équipe



+



Au moins 4 périodes de travail et au moins 160 heures

+



Travail de même ampleur



02

Récap. Variant Bis



② Récap. Variant Bis



Variant Bis = Filet de sécurité pour les équipes successives asymétriques



Pas de situation “tout ou rien”



Ampleur du travail : un critère de calcul et plus une condition



Exemption proportionnelle à la différence d'ampleur



Les mêmes codes (code 74 et code 53)



Libre choix



Effet rétroactif dont contrôles en cours (à partir du 01/01/2021)

② Récap. Variant Bis

Comment calculer la taille de la variante d'exemption bis



Étape 2

Déterminer la différence de taille des équipes successives pour chaque jour de travail (comparer la plus petite équipe avec les autres)

"L'ampleur du travail de l'équipe est, en principe, mesurée par rapport au résultat du travail de l'équipe. Pour des raisons pratiques, si le rendement du travail est difficile à mesurer ou à vérifier, l'administration peut et déterminera dans la plupart des cas l'ampleur en fonction de la composition et de la taille des équipes successives."

1. Rendement du travail d'équipe



2. Nombre d'employés par équipe de travail

- Exemple de taille égale : équipe du matin de 100 employés suivi d'une équipe de 95 employés l'après-midi (différence de 5 %)

② Récap. Variant Bis

Plan en étapes pour le calcul de l'exemption du Variant bis

Précisions de l'Arrêté Royal du 20 décembre 2024
: voir ci-après



Étape 1

Détermination de l'**exonération** au titre du régime ordinaire du travail d'équipe (22,8 %) ou du travail d'équipe en continu (25 %)

Étape 2

Déterminer la **différence de taille des équipes successives** pour chaque jour de travail (comparer la plus petite équipe avec les autres)

Étape 3

Calculez la différence de taille pour la **période totale (mois)** et convertissez-la en pourcentage

Étape 4

Réduire l'exonération déterminée à l'étape 1 du pourcentage déterminé à l'étape 3

② Récap. Variant Bis Exemple

Exemple :

- Système à 3 équipes
- Ampleur des équipes de travail selon le nombre d'employés

Jour 1

AM: 60 travailleurs

PM: 40 travailleurs

N: 40 travailleurs

Jour 2

AM: 20 travailleurs

PM: 10 travailleurs

N: 30 travailleurs



Étape 1: Détermination de l'exonération dans le cadre du régime normal du travail en équipe (22,8 %) ou du travail en équipe continu (25 %)



Étape 2: Déterminer la différence de taille des équipes successives pour chaque jour de travail (comparer la plus petite des équipes avec les autres)

Jour 1 : Différence entre la plus petite des équipes de travail (L) et les autres équipes de travail sur le nombre total d'employés

Jour 2 : Différence entre la plus petite des équipes de travail (L) et les autres équipes de travail sur le nombre total d'employés

$$= ((60-40)+(40-40)) / 140 = \mathbf{20/140}$$

$$= ((30-10)+(20-10)) / 60 = \mathbf{30/60}$$

② Récap. Variant Bis Exemple



Étape 3 : Calculez la différence de taille pour la période totale (mois) et convertissez-la en pourcentage
Additionnez la différence de taille des jours individuels et divisez-la par le nombre total d'employés dans ces quarts de travail au cours de cette période

$$(20+30) / (140+60) = 50 / 200 = \mathbf{25\%}$$



Étape 4 : Réduire l'exonération déterminée à l'étape 1 du pourcentage déterminé à l'étape 3

$$\text{Variant bis} = \text{Exonération calculée (étape1)} - 25\%$$

03

AR 20 Décembre 2024



③ AR 20 décembre 2024

Clarification Variant Bis

Facteur de correction

- Facteur de correction pour l'ensemble de l'entreprise
- Bis pour tous les départements?
- Attention avec les différentes succursales/entités sous le même numéro d'entreprise !
- Détermination du niveau de l'équipe (analyse de contenu) !
- Impact uniquement en cas de différences de salaires entre les départements
- Impact des travailleurs intérimaires

Exemple 1: Entreprise avec plusieurs départements

	Département A		Département B		Ensemble de l'entreprise	
Semaine	Différence	Total	Différence	Total	Différence	Total
1	51	455	49	255	100	710
2	48	456	58	252	106	708
3	50	460	58	252	108	712
4	53	453	88	230	141	683
Total	202	1824	253	989	455	2813

→ Le facteur de correction Bis est de $455/2813$, soit 16,17%

Précisions dans la Circulaire ou FAQ “à venir”

3

AR 20 décembre 2024

Clarification Variant Bis: Exemple n°1

	Site Liège		Site Namur		Ensemble de l'entreprise	
Semaine	Différence	Total	Différence	Total	Différence	Total
1	150	450	15	450	165	900
2	180	450	21	450	201	900
3	170	450	25	450	195	900
4	165	450	35	450	200	900
Total	665	1800	96	1800	761	3600

	Site Liège	Site Namur	Ensemble de l'entreprise
Pourcentage Bis	36,94%	5,33%	21,14%
Salaire	2.500	5.000	
Exonération régulière (22,8%) (base annuelle)	2.675.705,40	5.351.410,80	8.027.116,20
Exonération corrigée (après Bis) (base annuelle)	1.687.180,91	5.066.002,22	6.330.273,03

6.753.183,13



6.330.273,03

3

AR 20 décembre 2024

Clarification Variant Bis: Exemple n°2

	Site Liège		Site Namur		Ensemble de l'entreprise	
Semaine	Différence	Total	Différence	Total	Différence	Total
1	150	450	15	450	165	900
2	180	450	21	450	201	900
3	170	450	25	450	195	900
4	165	450	35	450	200	900
Total	665	1800	96	1800	761	3600

	Site Liège	Site Namur	Ensemble de l'entreprise
Pourcentage Bis	36,94%	5,33%	21,14%
Salaire	2.500	2.500	
Exonération régulière (22,8%) (base annuelle)	2.675.705,40	2.675.705,40	5.351.410,80
Exonération corrigée (après Bis) (base annuelle)	1.687.180,91	2.533.001,11	4.220.182,02
	4.220.182,02		4.220.182,02

3

AR 20 décembre 2024

Clarification Variant Bis: Exemple n°3

	Site Liège		Site Namur		Ensemble de l'entreprise	
Semaine	Différence	Total	Différence	Total	Différence	Total
1	150	450	15	350	165	800
2	180	450	21	350	201	800
3	170	450	25	350	195	800
4	165	450	35	350	200	800
Total	665	1800	96	1400	761	3200

	Site Liège	Site Namur	Ensemble de l'entreprise
Pourcentage Bis	36,94%	6,86%	23,78%
Salaire	2.500	2.500	
Exonération régulière (22,8%) (base annuelle)	2.675.705,40	2.081.104,20	4.756.809,60
Exonération corrigée (après Bis) (base annuelle)	1.687.180,91	1.938.399,91	362.558,08
	3.625.580,82		3.625.580,82

③ AR 20 décembre 2024

Clarification Variant Bis

Exemple 2: Entreprise qui effectue un travail en équipes continues

	Semaine			Week-end			
Jour	Équipe 1	Équipe 2	Équipe 3	Équipe 1	Équipe 2	Différence	Total
1	80	80	40			80	200
2	80	80	40			80	200
3	80	80	40			80	200
4	80	80	40			80	200
5	80	80	40			80	200
6				36	36	0	72
7				36	36	0	72
Total						400	1144

→ Le facteur de correction Bis est de $4 \times 400 / 4 \times 1144$, soit $1600 / 4576$, soit 34,97 %

Précisions dans la Circulaire ou FAQ “à venir”

Facteur de correction

- Dans le cas du travail en continu, l'équipe du week-end peut être plus petite que celle de la semaine sans avoir d'impact sur le facteur de correction bis
- Le travail en continu n'est pas toujours plus avantageux !**

③ AR 20 décembre 2024

Clarification Variant Bis

Limite de l'exemption

- Tant **le montant exonéré** (22,80 % ou 25 % du salaire imposable) que **le précompte professionnel dû** doivent être réduits par le facteur de correction
- **Le plus bas des deux montants** est éligible à l'exemption
- Objectif du législateur : **toujours avoir un impact !**
- Base légale ?

Précisions dans la Circulaire ou FAQ "à venir"

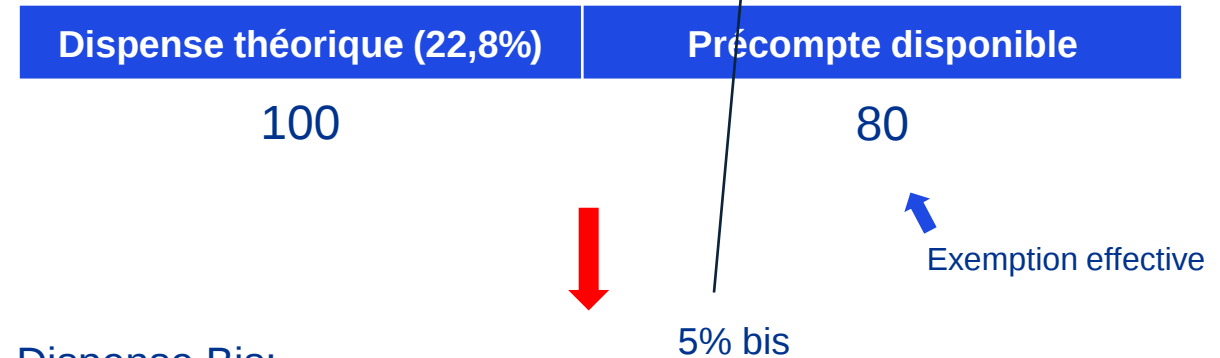


Exemple du Rapport accompagnant l'AR:

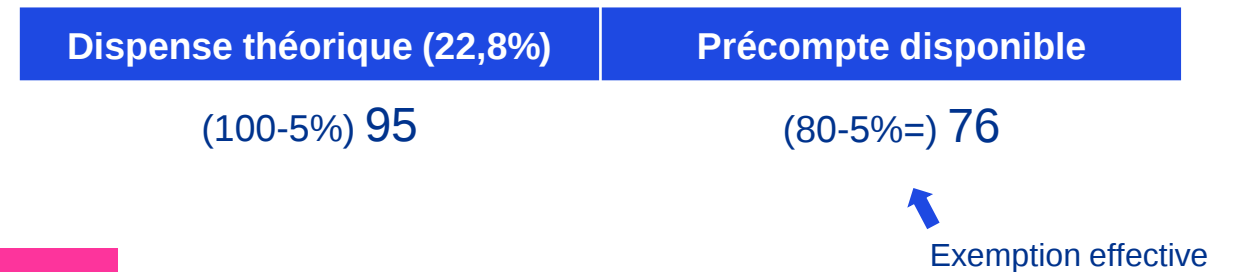
Application du Bis avec "seulement" 5%

AR/CIR:

Dispense régulière :



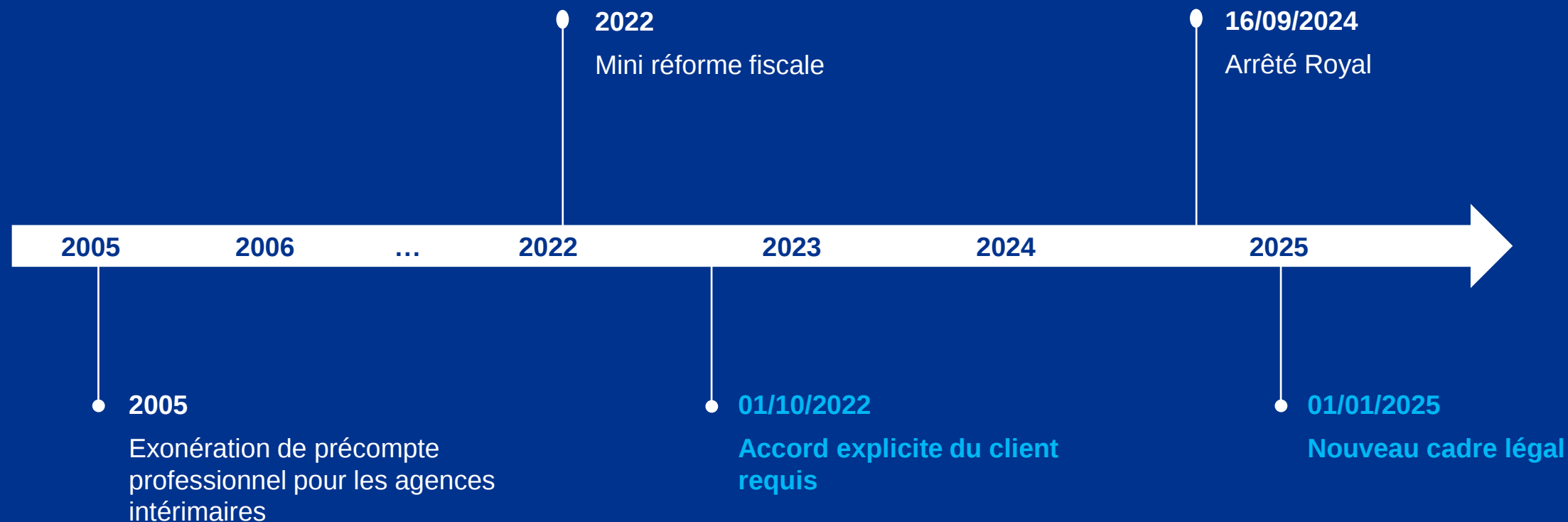
Dispense Bis:



04

AR 16 Septembre 2024





4

AR 16 septembre 2024

Élaboration du cadre procédural : accord écrit



Nouveau cadre pour les **agences intérimaires** souhaitant demander la dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe et le travail de nuit, **à la suite de contrôles stricts**



Objectif : Veiller à ce que les agences intérimaires puissent démontrer de manière non ambiguë qu'elles respectent toutes les conditions pour bénéficier de l'exonération



Accord écrit, dans lequel le **processus et les méthodes** pour fournir la **preuve nécessaire** sont détaillés (de quelle manière l'exonération est appliquée et quelle preuve est requise)



L'entreprise doit donner **son autorisation (mensuellement)** à **l'agence intérimaire pour appliquer l'exonération**, dès qu'il a été démontré que toutes les conditions sont remplies

L'accord doit être signé avant le 1er janvier 2025 !

NON SIGNÉ = PAS D'EXONÉRATION

Processus

Déclaration des prestations (mensuelle):

- Accord mensuel pour l'application de l'exonération, y compris BIS !
- Sans accord, pas d'exonération.
- Déclaration rédigée "après l'exécution des prestations"
- Le client-utilisateur doit confirmer qu'il est en mesure de fournir la preuve

Preuve de la déclaration

- Manière dont l'agence intérimaire peut démontrer par écrit et de manière non ambiguë l'existence et la date de la déclaration



Clauses

Clause d'obligation de coopération :

- Engagement contractuel à fournir à l'agence intérimaire l'ensemble des éléments de preuve du travail en équipes ou de nuit.
- Obligations:
 - 1) Audits internes (par l'agence intérimaire
 - 2) Collaboration en cas de contrôle fiscal

Clause de responsabilité

- L'agence intérimaire = responsable
- Mais le client-utilisateur peut être responsable s'il n'est pas en mesure de prouver le respect des conditions



Ancrage législatif en grande partie (et extension limitée) de l'accord déjà existant dans la pratique !

05

Contrôles fiscaux & impact pratique



5 Contrôles fiscaux & impact pratique

Contrôles & Situations pratiques

Liste interminable de questions



Veillez transmettre trois tableurs, un différent pour chaque code (06, 74 et 75), en format Excel, reprenant la liste nominative par travailleur et par mois. Chaque tableur doit reprendre les éléments suivants :

- identité complète du travailleur (nom, prénom ; numéro national ou numéro de personnel) ;
- fonction du travailleur concerné* ;
- site de production du travailleur concerné ;
- base de calcul (rémunération imposable du travailleur concerné pour le mois en question) ;
- dispense théorique possible : 22,8% de la base de calcul ;
- PrP retenu ;
- dispense de versement effectivement demandée ;
- montant de la prime versée ;
- pourcentage du travail de nuit et/ou du travail en équipe**.

Les totaux de tous les travailleurs (résumés par code de dispense) doivent correspondre aux déclarations négatives introduites.

* Veuillez fournir une description de fonction de l'ensemble de ces fonctions.

** Le pourcentage total remplissant toutes les conditions et sur base duquel la dispense pour le code concerné a été demandée, et non un pourcentage dont seule une partie remplit certaines conditions.

2. Analyse générale

2.1 Veuillez établir la concordance entre :

- le montant de la dispense PrP comptabilisé dans le compte de résultats (en principe dans un compte 74) et
- le montant de la dispense PrP repris dans vos déclarations 274 négatives.

2.2 Veuillez fournir un aperçu de toutes les équipes pour lesquelles une dispense a été demandée pour les codes 06 et 74. Cet aperçu doit reprendre les éléments suivants :

- Identité complète du travailleur ;
- Fonction du travailleur ;
- Nombre d'équipes par code ;
- Heures de début et de fin des équipes.

2.3 Veuillez fournir la procédure interne expliquant, pour chaque site de production, comment les équipes sont composées.

2.4 En quoi l'organisation de la production / logistique nécessite de travailler en équipe pour chacun des postes pour lequel le travail en équipe est d'application ?

2.5 Veuillez fournir une liste reprenant les représentants syndicaux et/ou cadres pour lesquels la dispense a été demandée.

2.6 Veuillez indiquer si certaines fonctions, pour lesquelles la dispense a été demandée, peuvent faire du télétravail. Le cas échéant, veuillez transmettre un tableau reprenant les éléments suivants :

- identité de ces personnes ;
- leur fonction ;
- la fréquence de leur télétravail.

2.7 Veuillez :

- Indiquer le numéro de commission paritaire d'application en 2022 ;
- Fournir une copie des conventions collectives de travail (CCT) d'application en 2022 reprenant les dispositions relatives au travail en équipe et au travail de nuit. Veuillez indiquer dans ces CCT les dispositions relatives au travail en équipe et de nuit ;
- Fournir une copie du règlement de travail d'application en 2022 et y indiquer (i.) les dispositions d'application concernant le travail de nuit et d'équipe, (ii.) le mode de publication du règlement relatif au travail de nuit et d'équipe et (iii) les conditions d'octroi d'une prime d'équipe et / ou de nuit.

2.8 Veuillez détailler :

- quel système d'enregistrement des temps a été utilisé en 2022 ;
- comment et de quelles sources le système informatique de paie importe ses données ? Quelles relations lient quelles données au système d'enregistrement des temps ;
- sous quel format électronique le système d'enregistrement des temps peut être fourni.

2.9 Veuillez indiquer si la société bénéficie de décisions anticipées d'application en 2022. Le cas échéant, veuillez nous les transmettre.

5

Contrôles fiscaux & impact pratique

Contrôles & Situations pratiques

Prime d'équipe

**Variant A
VS
Variant Bis**

**Délai d'enquête
spécial**

**Détermination
de la
composition de
l'équipe**

**Types de travail
en équipes**

Contrôles fiscaux & impact pratique

Contrôles & Situations pratiques

Prime d'équipe

- La prime de travail en équipes ne peut (et doit) être attribuée **que pour un travail en équipes effectif !**
- En cas de mauvaise attribution de la prime > **rejet total de l'exemption** (pour tous les employés).

Exemples :

- Employé qui, à la demande de l'employeur, travaille de jour tout en conservant la prime de travail en équipes.
- Employé qui, à la demande de l'employeur, quitte l'entreprise pour une période prolongée tout en conservant la prime de travail en équipes.
- Conservation de la prime de travail en équipes lors des formations.
- Prime de travail en équipes mensuelle fixe (pour les employés de bureau).
- CP 140 : une prime de nuit/travail en équipes liée aux heures -> ne donne pas droit à l'exemption.



Le point d'attention lors des nouveaux contrôles fiscaux !

Évaluez votre prime d'équipe!

Contrôles fiscaux & impact pratique

Contrôles & Situations pratiques

Variant A vs Variant Bis

- Pas de point de basculement d'un variant à l'autre prévu dans la loi !
- Exposé des motifs du législateur (variant bis): 95% de similitude est la limitation pour la variant A
- Différences régionales
 - Certains contrôleurs : Point de bascule 5% bis (+-10 % de différence d'ampleur)
 - Centre de contrôle Bruxelles : TOUJOURS bis
- Exemple AR 20/12/2024 : (implicite) à 5 % bis, cela doit être appliqué
- Arrêt de la Cour de Cassation du 10 janvier 2025 (l'ampleur doit ÊTRE LA MÊME) peut renforcer les contrôleurs à appliquer TOUJOURS bis
- Administration fiscale : un dossier documenté doit déjà être prêt ! (délai de réponse de 30 jours)



Assurez-vous qu'un dossier, Y COMPRIS le calcul, soit prêt !

Contrôles fiscaux & impact pratique

Contrôles & Situations pratiques

Délai d'enquête spécial

- Délai d'enquête spécial concernant le précompte professionnel à compter du 8 janvier 2024;
- En cas de "violation" pendant la période ordinaire de trois ans, l'administration fiscale peut décider de contrôler l'intégralité des cinq années précédant la constatation de la violation;
- L'administration fiscale a 12 mois pour établir l'impôt;
- *Exemple:*
 - Contrôle sur l'année de revenus / l'année d'imposition 2022
 - Violation constatée le 10/09/2024
 - **L'administration fiscale peut remonter jusqu'en 2019!**
 - L'administration fiscale a jusqu'au 10/09/2025 pour établir l'impôt



Très souvent appliqué en pratique !

Le régime Bis est rétroactif à partir de 2021 !!

Contrôles fiscaux & impact pratique

Contrôles & Situations pratiques

Détermination de la composition de l'équipe

- Tendance lors des contrôles : l'administration fiscale tente de diviser les équipes autant que possible (départements – lignes de production – fonctions)
- Impact significatif (potentiel) sur le calcul bis !
- **Tenez compte du "contenu du travail" pour déterminer le bis (même finalité du travail / un seul processus ...)**



Assurez-vous d'avoir un dossier documenté !

Contrôles fiscaux & impact pratique

Contrôles & Situations pratiques

Type de travail en équipe

- Application de l'exemption pour le travail de nuit des employés qui travaillent (en horaires) fixes de nuit (= pas de pourcentage bis)".
- Système à 3 équipes versus système à 2 équipes + nuit
- L'exemption de travail continu n'est pas toujours plus avantageuse ! (exemple 2 AR 20 décembre 2024)



Simulez et calculez la meilleure option !

5 Contrôles fiscaux & impact pratique

Contrôles & Situations pratiques

Travail en continu

	Différence d'ampleur	Différence d'ampleur /mois
Jour 1: AM – 110 PM – 90 Nuit - 70	$(110 - 70) + (90 - 70) + (70 - 70) = 60$	$\frac{120}{540} = 22,22\%$
Jour 2: AM – 110 PM – 90 Nuit - 70	$(110 - 70) + (90 - 70) + (70 - 70) = 60$	

Exemption Variant Bis : Travail en continu

Exemption annuelle (25%): € 1.575.000,00



Travail de nuit et en équipes (si les conditions sont OK)

	Différence d'ampleur	Différence d'ampleur /mois
110 – 90 = 20		$\frac{40}{400} = 10\%$
110 – 90 = 20		

Exemption Variant Bis : Travail de nuit et en équipe

Exemption annuelle **équipe** (22,8%): € 1.231.200,00

Exemption annuelle **nuit** (22,8%): € 478.800,00

Exemption annuelle totale : € 1.710.000,00

Différence: + € 135.000,00

Variant A n'est en principe pas une option (18,18% ou 22,22% ou 28,57% de différence)

06

Accord gouvernemental



6 Update accord gouvernemental

Travail en équipe



Sécurité juridique



Travail de nuit et en équipe

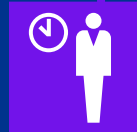


Examen des dépenses



Sécurité juridique

Pour les exonérations de versement du précompte professionnel, le gouvernement garantira au maximum la sécurité juridique et la stabilité



Travail de nuit et en équipe

- La Variante bis s'appliquera jusqu'au moins le 31/12/2026.
- À l'issue du régime temporaire, le gouvernement prévoit un système qui garantit les principes et les avantages.
- Le gouvernement examinera également s'il est nécessaire d'apporter des ajustements en fonction des éventuelles modifications des dispositions relatives au travail de nuit.



Examen des dépenses

Pour la série d'exonérations de précompte professionnel, le gouvernement procédera à une évaluation des dépenses afin d'examiner l'efficacité des résultats

07

Circulaire!?



7 Circulaire?! Que faut-il attendre et quand ?



La Circulaire est prête?!



+/- 80 pages

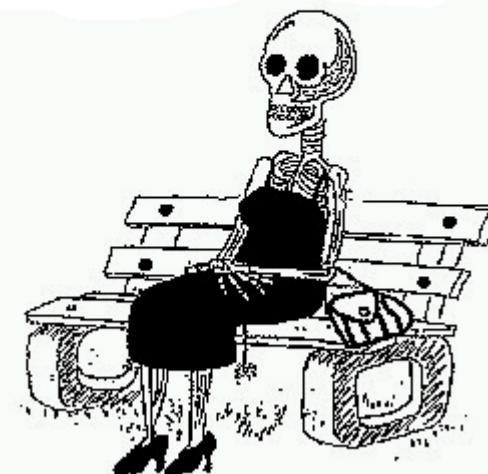


Alors quand?



N'attendez pas la circulaire!

Waiting..



08

Prochaines étapes



8

Prochaines étapes

Feuille de route pour l'implémentation dans la paie de la variante bis



N'attendez pas la circulaire !
Agissez dès maintenant !
+ consultez le secrétariat social



Collecte d'information
pour l'année de revenus
2024
Mars



Calcul du % Bis 2024 (+révision
payroll en option)
Mars/ Avril



Pourcentage Bis des agences
d'intérim !

Estimation payroll 2025 avec
% Bis de 2024

À partir de mars pour l'année
complète 2025 + rétroactif à
partir de janvier



Corrections payroll 2024 avec le
pourcentage Bis

Au plus tard le 31/08/2025



Calcul final du % Bis 2025
(+ révision payroll en option)

Q1 2026



Corrections payroll 2025 avec le
% Bis final

Au plus tard le 31/8/2026

Prochaines étapes

Rapportage de la variante bis



Analyse rapide Variant Bis : Reporting visuel + calcul de l'impact de l'application de la variante bis sur la situation actuelle_

Choix niveau :

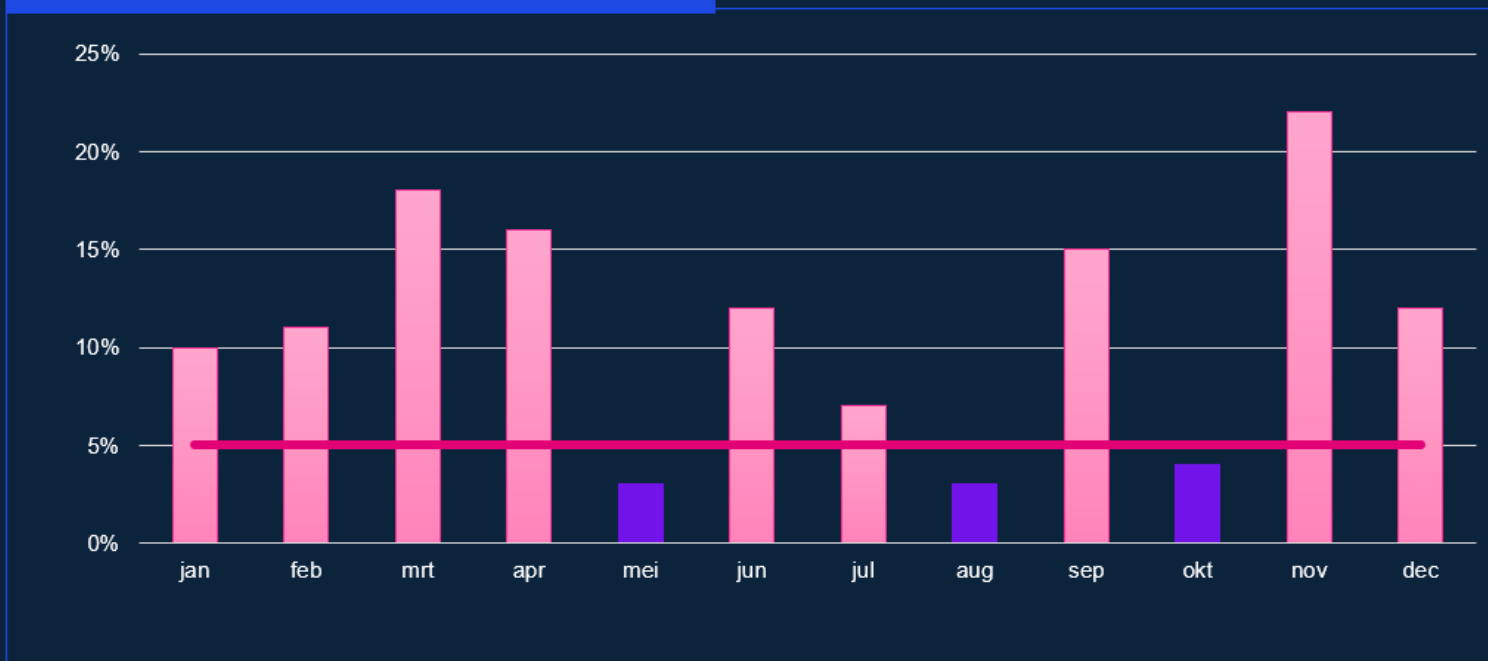
- Entité
- Site
- Département
- Ligne de production
- ...

Input data: timesheet



De BV-vrijstelling voor Ploegenarbeid in 2023

Output: Procentueel verschil maanbasis (Bis-variant)



Prochaines étapes

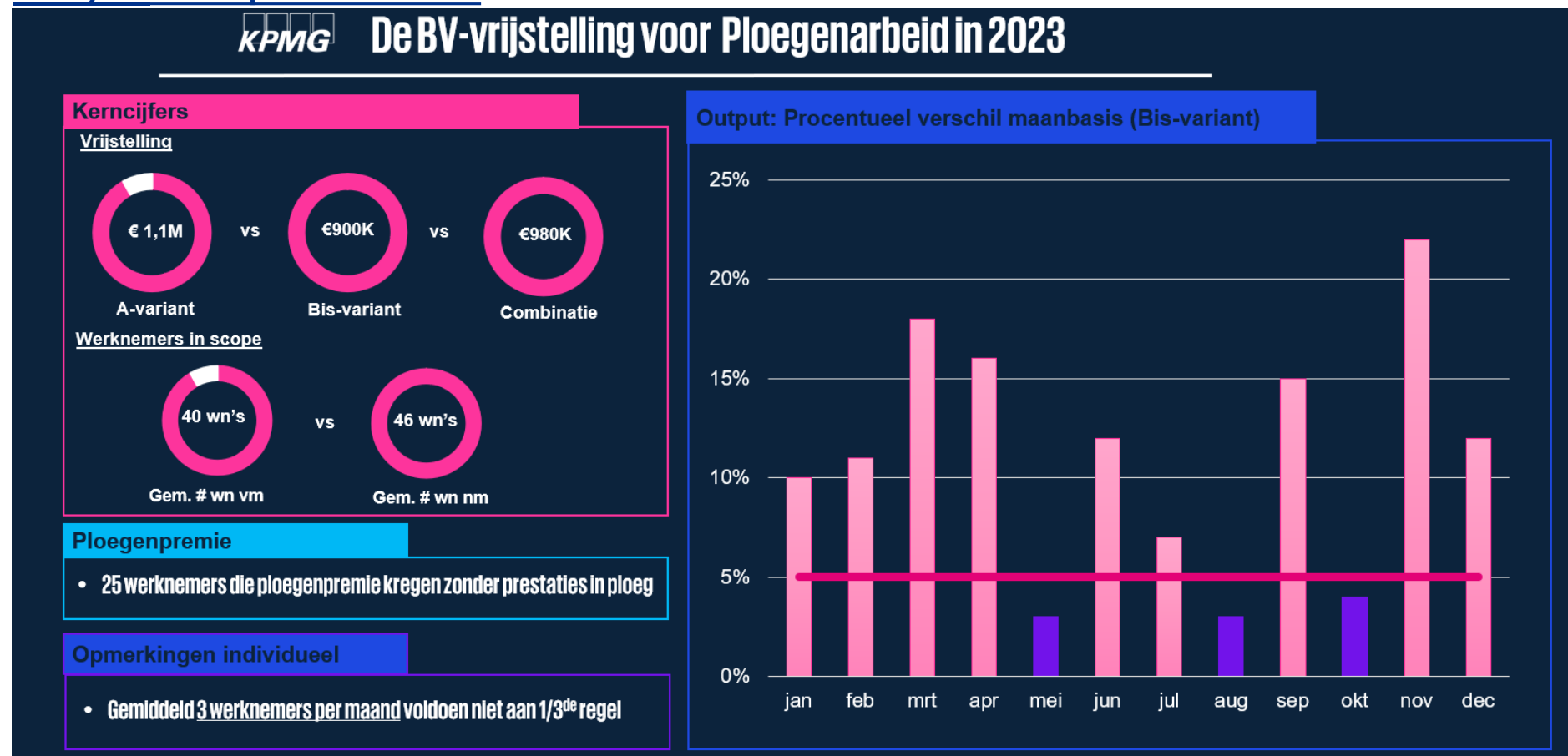
Comment cartographier les différences d'ampleur ?



Analyse sur le plan individuel

Info supplémentaires nécessaires !:

- Données salariales
- Comptes individuels
- Horaires de travail



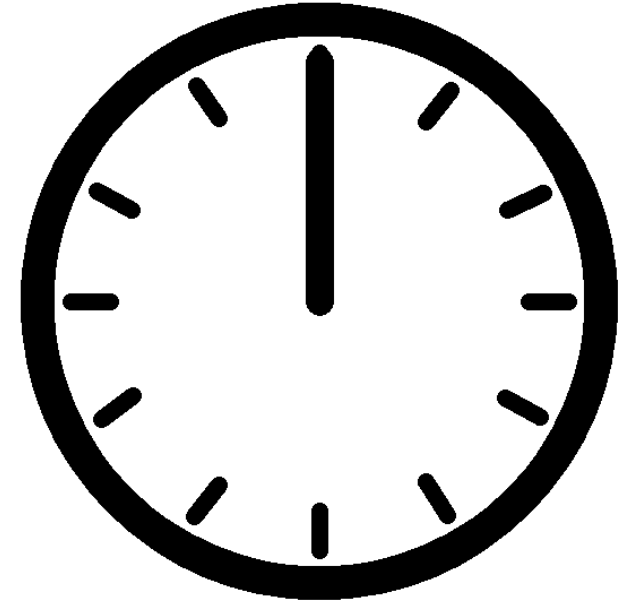
Analyse complète (au niveau individuel) de l'application actuelle + application de la variante bis

Conclusion

CAUTION
SIZE DOES
MATTER



31/08/2025



Contacts



Megan Salembier

Manager
People services

+32 472 05 10 78
+32 2 708 37 69
msalembier@kpmg.com



Jonathan Bomal

Senior Advisor
People Service

+32 470 90 20 51
+32 (0)2 708 43 00
jbomal@kpmg.com

Thibault Vermeersch

Advisor
People Service

+32 471 25 47 58
+32 (0)2 708 43 00
tvermeersch@kpmg.com