

WEBINAIRE

LA DISPENSE DE VERSEMENT DU PRÉCOMPTE PROFESSIONNEL POUR LE TRAVAIL EN EQUIPE ET DE NUIT

EXPLICATION DE LA NOUVELLE CIRCULAIRE DU 30 JUILLET 2025

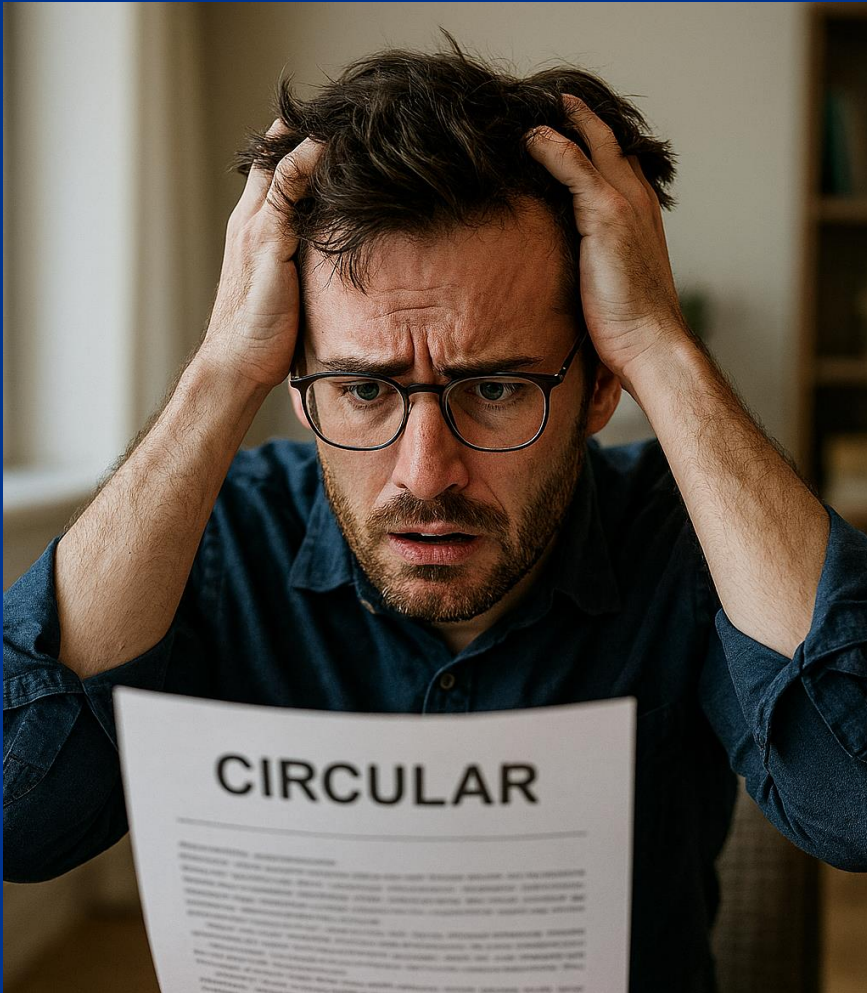
**BIENVENUE !
NOUS ALLONS COMMENCER
DANS UN INSTANT**



BIENVENUE

KRISTOF BEECKMANS - DIRECTEUR FINANCIER - START PEOPLE





**Travail en équipe et de nuit –
dispense du précompte
professionnel**

**La circulaire tant attendue – «le
variant bis»**

Jeudi 25 septembre 2025



Agenda

- 01** Travail en équipe et de nuit – dispositions générales
- 02** AR du 16/09/2025
- 03** AR du 20/12/2024
- 04** Nouvelle circulaire « variant bis »

01

Introduction au travail en équipe et de nuit

① Dispense du précompte professionnel pour le travail en équipe et de nuit



- La dispense a été initialement introduite pour Ford Genk
- Destinée aux entreprises qui travaillent en équipes dans un système de production continue (pas uniquement 24/24 – 7/7)



- Il s'agit d'une dispense de versement du précompte professionnel retenu.
- Une dispense qui est appliquée directement via votre organisme de paie
- La dispense n'a aucun impact sur la rémunération nette du travailleur.

Coût pour l'employeur	4 462,50 EUR
Salaire brut	3 500,00 EUR
ONSS	-457,45 EUR
Revenu imposable	3 042,55 EUR
Précompte professionnel	-798,74 EUR
Cotisation spéciale de sécurité sociale	-33,02 EUR
Salaire net	2 210,79 EUR

22,8% de la base imposable est DISPENSÉE du versement à l'administration fiscale

Salaire : brut 2.500 € par mois
100 travailleurs en équipe par jour
2 équipes



Réduction **par personne** = € 5.946 par an

Réduction **totale** = € 594.600 par an

MAIS : contrôles stricts et législation stricte !

1

Dispense du précompte professionnel pour le travail en équipe et de nuit

Coût budgétaire des mesures fiscales (2022)

2.061,90
million d'euros

Dispense du précompte
professionnel pour le travail en
équipes et de nuit, y compris
WIOS (2022)

1.463,43
million
d'euros

Dispense de précompte
professionnel pour la recherche et le
développement (2022)

620,36
million
d'euros

Épargne-pension
(2022)



Coût budgétaire des mesures de précompte professionnel (2022)

(en millions d'euros)

Source : inventaire des dépenses fiscales fédérales

Coût total 2022
EUR 4.199,20 millions

Travail en
équipe et de
nuit

R&D

-
- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| ■ Recherche e développement | ■ Réduction structurelle |
| ■ Travail posté / travail de nuit | ■ Heures supplémentaires |
| ■ Commerce maritime, dragage | ■ Jeunes travailleurs |
| ■ Pratique d'un sport | ■ Secteur de la pêche maritime |
| ■ Formation | |

01

Dispense du précompte professionnel pour le travail en équipe et de nuit

Productivité des contrôles fiscaux (2023-2024)

Administratie		Controles - Vrijstelling BV					
		2023			2024		
		Aantal controles (1)	Aantal productieve controles	Bedragen van de rechtzettingen	Aantal controles (1)	Aantal productieve controles	Bedragen van de rechtzettingen
FISC	Totaal	1779	1016	95.801.170,85 €	1493	1013	192.970.541,21 €
	waarvan koopvaardij, baggervvaart, sleepvaart			6.059.648,50 €			1.545.597,10 €
	waarvan zeevisserij			2.191,91 €			51.909,17 €
	waarvan onderzoek en ontwikkeling			32.811.280,25 €			57.896.611,88 €
	waarvan nacht- en ploegenwerk			46.418.043,78 €			122.698.432,05 €
	waarvan sportbeoefenaars			14.145,08 €			1.389.878,06 €
	waarvan overuren			1.199.810,48 €			1.987.843,11 €
	waarvan looncorrectie			236.436,52 €			285.891,13 €
	waarvan startende ondernemingen			4.722.498,28 €			3.204.192,12 €
	waarvan steunzones			453.532,75 €			345.266,08 €
	waarvan covid en andere			3.883.583,30 €			3.564.920,51 €
waarvan GE	Totaal	214	156	52.795.633,17 €	153	117	158.678.008,41 €
	waarvan koopvaardij, baggervvaart, sleepvaart			5.714.661,08 €			1.100.765,07 €
	waarvan zeevisserij						
	waarvan onderzoek en ontwikkeling			4.256.798,56 €			34.346.549,05 €
	waarvan nacht- en ploegenwerk			37.865.664,31 €			118.210.412,35 €
	waarvan sportbeoefenaars						362.291,39 €
	waarvan overuren			1.099.325,75 €			1.085.491,64 €
	waarvan looncorrectie			124.067,80 €			1.015,00 €
	waarvan startende ondernemingen						
	waarvan steunzones			400.677,32 €			36.738,44 €
	waarvan covid en andere			3.334.438,35 €			3.534.745,47 €
waarvan PME	Totaal	1565	860	43.005.537,68 €	1340	896	34.292.532,80 €
	waarvan koopvaardij, baggervvaart, sleepvaart			344.987,42 €			444.832,03 €
	waarvan zeevisserij			2.191,91 €			51.909,17 €
	waarvan onderzoek en ontwikkeling			28.554.481,69 €			23.550.062,83 €
	waarvan nacht- en ploegenwerk			8.552.379,47 €			4.488.019,70 €
	waarvan sportbeoefenaars			14.145,08 €			1.027.586,67 €
	waarvan overuren			100.484,73 €			902.351,47 €
	waarvan looncorrectie			112.368,72 €			284.876,13 €
	waarvan startende ondernemingen			4.722.498,28 €			3.204.192,12 €
	waarvan steunzones			52.855,43 €			308.527,64 €
	waarvan covid en andere			549.144,95 €			30.175,04 €

- 76,5% de probabilité de correction (grandes entreprises)
- 1.356.223 EUR de correction moyenne (grandes entreprises)
- Total de corrections : 193 millions EUR
→ Surtout R&D et travail en équipes et de nuit



93,3% des entreprises **ne se sentent pas prêtes** pour un contrôle fiscal concernant le travail en équipe

Le fisc cible durement les entreprises qui bénéficient du précompte professionnel exonéré



La culture de fruits et légumes est l'un des 13 secteurs pouvant profiter de la dispense du versement du précompte professionnel.

DRIES BERVOET

12 juin 2025 06:05

Le fisc exige près de 200 millions d'euros de la part d'entreprises ayant, selon lui, abusé des dispenses de précompte professionnel. Un mécanisme qui coûte cher à l'État.

1 Dispense du précompte professionnel pour le travail en équipe et de nuit

Nouveau questionnaire (demande de renseignements)

Vraag 1/ Gelieve uw interne procedure voor het indienen van de aangifte vrijstelling bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid toe te lichten. Beschrijf daarbij minstens de volgende elementen:

1. 1.1. welke gegevens en data gebruikt worden als basis om na te gaan of elke in art. 275/5 WIB92 gestelde toepassingsvoorwaarde voldaan is;
- 1.2. welke screenings uitgevoerd worden op deze gegevens en data;
- 1.3. door wie voormelde screenings uitgevoerd worden;
- 1.4. hoe de input aan gegevens en data gestructureerd en geanalyseerd wordt zodat kan nagegaan worden dat aan elk van deze in art. 275/5 WIB92 gestelde toepassingsvoorwaarden voldaan is;
- 1.5. wie het rapport dat voortvloeit uit supra punt a. tot d. valideert;
- 1.6. of voormeld rapport ter beschikking kan worden gesteld aan de fiscale administratie;
- 1.7. in voorkomend geval, indien geen proces als voornoemd a. tot e. gevolgd wordt, op welke manier de maandelijkse aangifte 274.74 onderbouwd en gevalideerd worden;
- 1.8. welke payrolldata gebruikt worden als basis om na te gaan dat enkel overeenkomstig art. 275/5 WIB92 toegestane looncomponenten in de berekeningsbasis zijn opgenomen;
- 1.9. welke screenings uitgevoerd worden op deze payrolldata;
- 1.10. door wie voormelde screenings uitgevoerd worden;
- 1.11. wie het rapport dat voortvloeit uit supra punt 1.8 tot 1.10 valideert;
- 1.12. of voormeld rapport ter beschikking kan worden gesteld aan de fiscale administratie;
- 1.13. in voorkomend geval, indien geen proces als voornoemd 1.8 tot 1.12 gevolgd wordt, op welke manier de berekeningsbasis van de aangifte 274.74 vermeldde vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing onderbouwd en gevalideerd wordt.
- 1.14. om uw antwoord op vraag 1.1-1.6 en vraag 1.8-1.12 concreet te staven voor de steekproefmaand april 2023 evenals de gegevens, data en bewijsstukken ter onderbouwing te verstrekken
- 1.15. in voorkomend geval, indien de processen (1.1.-1.6. en 1.8.-1.12) niet gevolgd worden, alle nodige gegevens, data en bewijsstukken te verstrekken ter staving dat voor de steekproefmaand mei 2023 voldaan is aan alle voorwaarden van art. 275/5 WIB92.

Vraag 2/ De werkgever behoort tot de profitsector en werknemers tewerkstelt die onderworpen zijn aan het geheel van de socialezekerheidsstelsels (...)

Gelieve hiervoor aan te leveren:

1. het nummer van het paritair comité waaronder de voor toepassing van art. 275/5, §1 of art. 275/5, §1/1, WIB 92 naar voren geschoven werknemers tewerkgesteld zijn;
2. een nominatief overzicht van de voor toepassing van art. 275/5, §1 of art. 275/5, §1/1, WIB 92 naar voren geschoven werknemers die onderworpen zijn aan het geheel van de socialezekerheidsstelsels;
3. stavingsstukken waarop voormeld overzicht gebaseerd is (loonfiches, individuele rekeningen...).

Vraag 3/ De werkgever een ploegenpremie betaalt of toekent, d.w.z.:

1. Bewijs dat een ploegenpremie wordt betaald of toegekend en dat die betaalde of toegekende ploegenpremie de bezoldiging van een in ploegenarbeid gepresteerd uur met ten minste 2% (twee procent) heeft doet toenemen
Gelieve hiervoor aan te leveren:
 - 1.1. per werknemer:
 - 1.1.1. de ploegenpremie die per in ploegenarbeid gepresteerd uur betaald of toegekend wordt
 - 1.1.2. de bezoldiging die per in ploegenarbeid gepresteerd uur betaald of toegekend wordt
 - 1.2. stavingsstukken waarop voormeld overzicht gebaseerd is (loonfiches, individuele rekeningen...)
2. Bewijs dat een ploegenpremie wordt betaald of toegekend naar aanleiding van het effectief verrichten van ploegenarbeid
Gelieve hiervoor aan te leveren:
 - 2.1. per werknemer, de periode van het jaar gedurende dewelke die werknemer een ploegenpremie betaald of toegekend heeft gekregen, én effectief ploegenarbeid als bedoeld in art. 275/5, §1 of art. 275/5, §1/1, WIB92 heeft verricht;
 - 2.2. in voorkomend geval, de periode van het jaar gedurende dewelke die werknemer een ploegenpremie betaald of toegekend heeft gekregen, zonder effectief ploegenarbeid als bedoeld in art. 275/5, §1 of art. 275/5, §1/1, WIB92 te hebben verricht;
 - 2.3. stavingsstukken waarop voormelde overzicht gebaseerd is (planningen, uurroosters, tijdsregistraties via registratietool...)
3. Vanaf 01.04.2024: Bewijs dat de betaalde of toegekende ploegenpremie is vastgelegd bij CAO, in het arbeidsreglement of in de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer
Gelieve hiervoor al naar gelang aan te leveren:
 - 3.1. de voor betrokken jaar van toepassing zijnde CAO, met aanduiding van de van toepassing zijnde ploegenpremies;
 - 3.2. het voor betrokken jaar van toepassing zijnde arbeidsreglement, met aanduiding van de van toepassing zijnde ploegenpremies;



- Questionnaire de 7 pages
- Questionnaire par code demandé
- Proposition de réunion de pré-audit

1 Dispense du précompte professionnel pour le travail en équipe et de nuit

Conditions



Travail en équipe



Travail en équipes
successives



Même tâche

Max 15 minutes



d'interruption / Max 25 %
de chevauchement



Règle du tiers



Prime minimale de 2 %



En continu



Travail en équipe

+



Au moins 4 équipes et au
moins 160 heures



Travail de nuit



Travailler entre 20h et 6h



Règle du tiers



Prime minimale de 12 %

① Dispense du précompte professionnel pour le travail en équipe et de nuit

Contexte



02

AR 16/09/2024

2

Arrêté royal 16 septembre 2024

Convention écrite et déclaration mensuelle



Nouveau cadre pour les **agences d'intérim** qui souhaitent demander la dispense de précompte professionnel pour le travail en équipe et de nuit, **suite à des contrôles stricts**



Objectif: Veiller à ce que les agences d'intérim puissent démontrer de manière univoque que toutes les conditions pour l'octroi de la dispense sont remplies.



Convention écrite, dans laquelle le **processus et les méthodes** pour fournir la preuve requise sont exposés, y compris **l'obligation de collaboration et la clause de responsabilité**



L'entreprise doit donner à l'agence d'intérim l'autorisation (mensuelle) d'appliquer la dispense, au moyen d'une déclaration **mensuelle et de l'accord de l'utilisateur, incluant le pourcentage BIS (le cas échéant) ainsi qu'une confirmation que la preuve peut être apportée.**

03

AR 20/12/2024

Arrêté royal 20 décembre 2024

Des précisions

Précisions concernant le "variant bis"



Un seul facteur correctif par entreprise

- Le facteur correctif s'applique à l'ensemble de l'entreprise (et non par département ou site).
- Les écarts par département ou site sont regroupés en un seul pourcentage.
- D'importants écarts dans un département peuvent avoir un impact sur les autres départements.
- Un calcul interne des coûts est souvent nécessaire pour une attribution correcte.



Limitations à la dispense

- Tant le montant de la dispense (22,8 % ou 25 %) que le précompte professionnel sont réduits du facteur de correction.
- Le montant le plus bas après correction est pris en compte pour la dispense



Calcul du facteur correctif

- Calculer les différences d'effectif par jour (équipes du matin, de l'après-midi, de nuit)
- Évaluer séparément les équipes du week-end.
- Les écarts du week-end n'influencent pas les calculs de la semaine.



Explications supplémentaires de l'administration

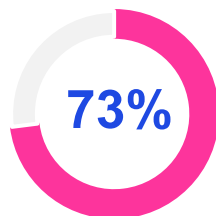
- D'autres directives suivront via une circulaire ou une FAQ (dorénavant publiée).
- Des exemples concrets de méthodes de calcul seront encore publiés (dorénavant publiés).
- Les entreprises devraient élaborer elles-mêmes une méthodologie (à partir de janvier 2025).

Enquête KPMG



93,3% des entreprises ne se sentent pas préparées à un contrôle fiscal concernant le travail en équipe.

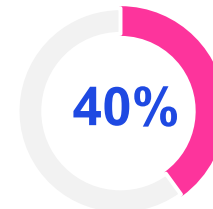
Chaque entreprise s'inquiète de l'interprétation stricte concernant les **primes d'équipe**.



N'avait pas encore préparé de dossier de défense

1/4

appliquait déjà le variant bis de manière effective



N'a pas de visibilité sur la détermination **du niveau d'équipe** (en tant qu'ensemble, par département, par fonction, etc.)

3 « cibles » du fisc

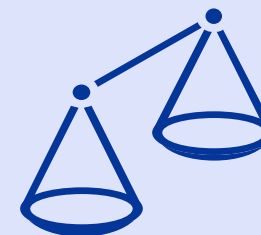
Prime d'équipe



Niveau de composition
de l'équipe



Volume de travail –
Variante bis



04

Nouvelle circulaire « variant bis »

4

Nouvelle circulaire « variant bis »

Contexte « le même travail en termes de volume »



Travail en
équipe



En continu



15/10/2019

Cour d'appel d'Anvers
« comparable »

12/05/2024

Introduction
du variant

2015

2018

2019

2024

2025



27/10/2015

Ministre : La taille
des équipes doit
être identique



2017 - 2019

Aucun audit



19/11/2019 en
23/06/2020

Commission des
rulings « quasi-
égal »



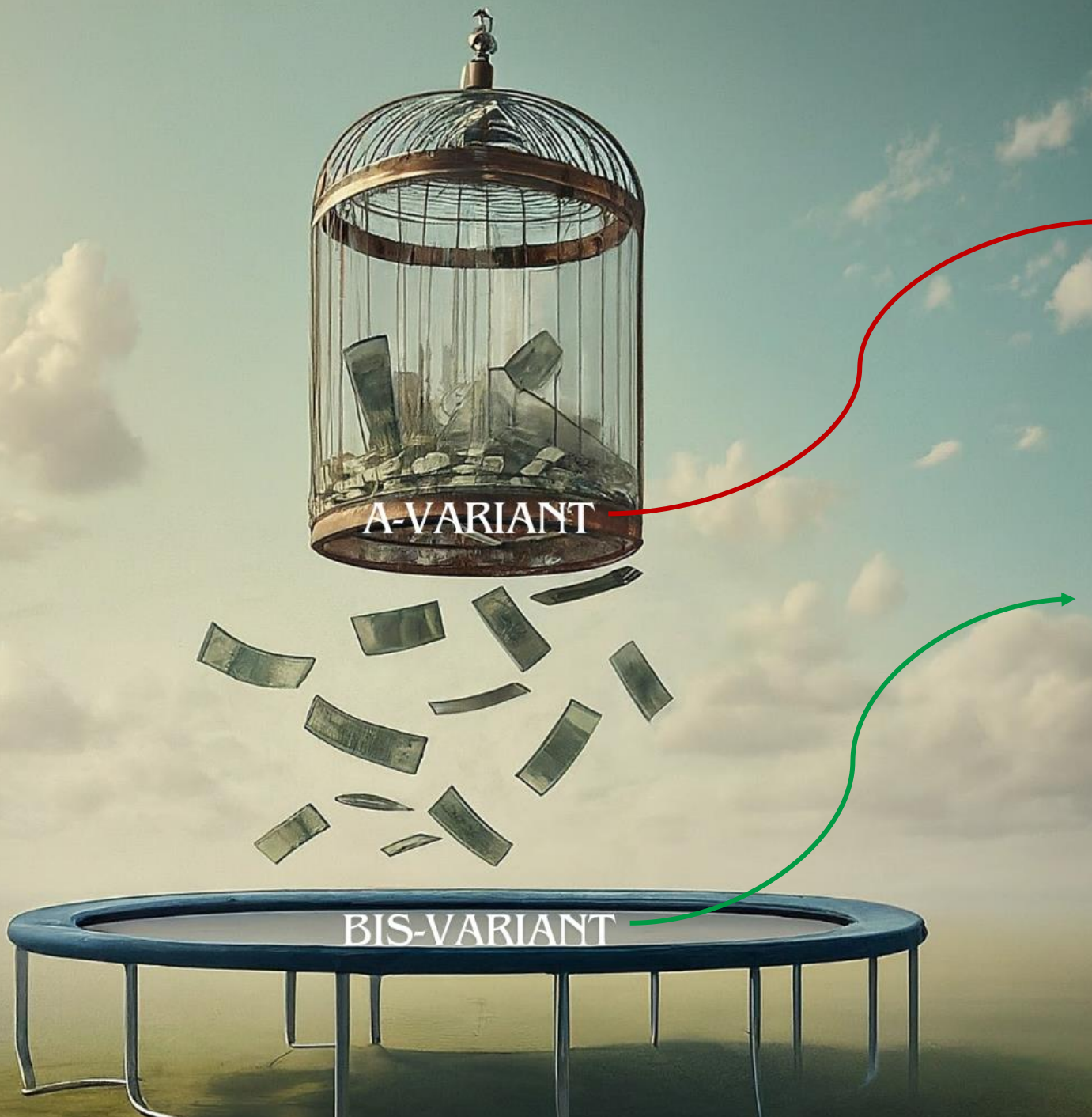
08/02/2024

Cour constitutionnelle :
Retour à 2015 ?



30/07/2025

Publication de la
circulaire « variant bis »



Interprétation stricte de la Cour constitutionnelle :

- La taille des équipes doit être **identique**
- Interprétation **stricte** du SPF Finances
- Séparation **artificielle** des équipes – **Abus**

Disposition de sauvegarde en cas de **répartition asymétrique entre équipes successives**

- Pas de situation « tout ou rien »
- La notion d'« ampleur » passe de la définition au calcul
- S'applique également aux contrôles en cours
- **Du 1/1/2021 au 31/12/2026**

→ Les discussions avec les parties prenantes concernant la nouvelle législation sont en cours.

4

Nouvelle circulaire « variant bis »

Méthode de calcul et modalités d'application

**Tolérance
administrative
(10 %)**

**Coefficient de
personnel**

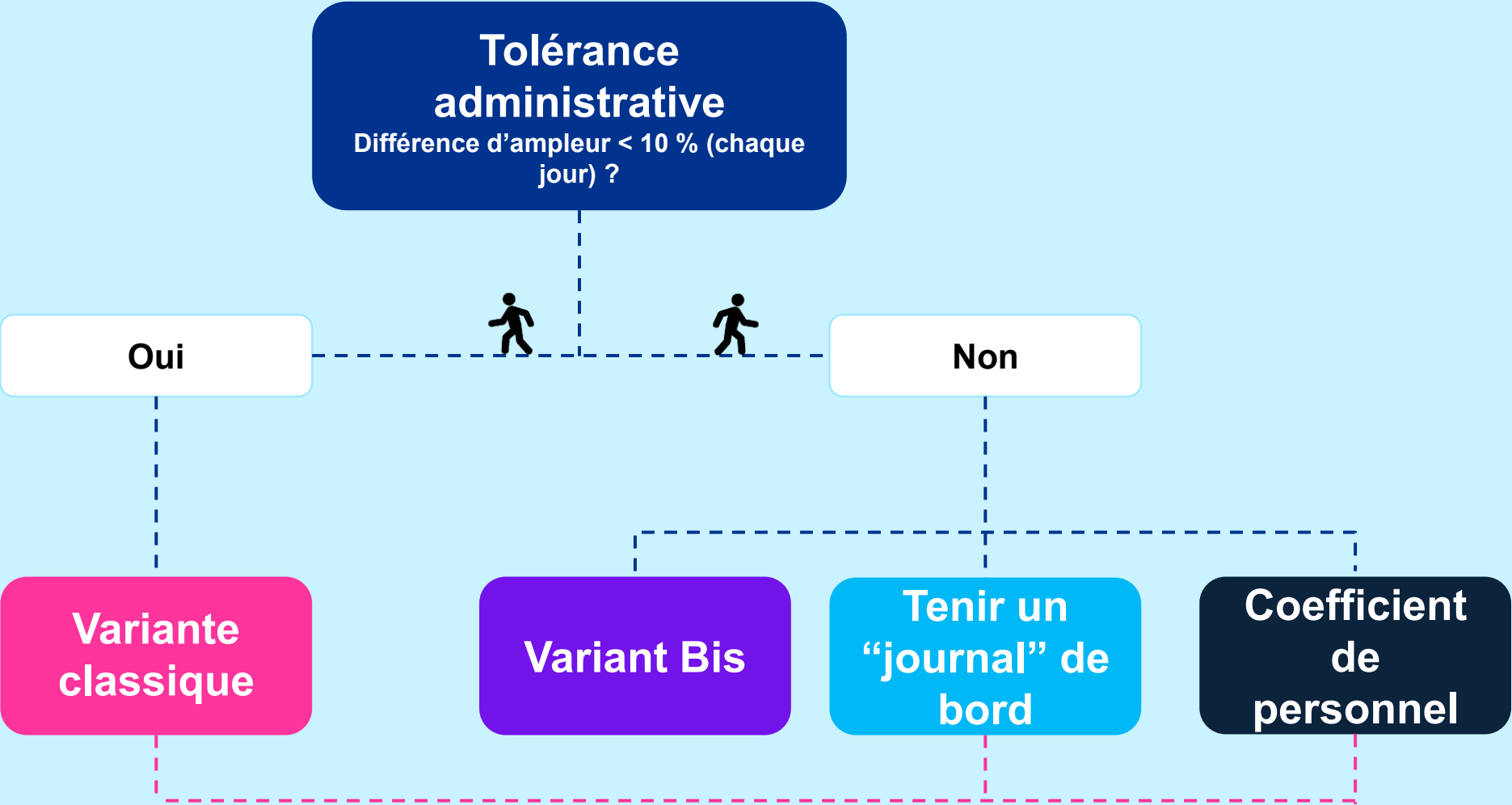
**Traitement
distinct du travail
de nuit**

Divers

4

Nouvelle circulaire « variant bis »

Méthode de calcul et modalités d'application





Nouvelle circulaire « variant bis »

Méthode de calcul et modalités d'application

Tolérance administrative (10 %)

- La variante classique peut être appliquée tant que la différence d'ampleur entre les équipes successives ne dépasse pas 10 %.
= (plus grande équipe – plus petite équipe) / plus grande équipe → **méthode de calcul différente du facteur bis** !
- Cette règle des 10 % est vérifiée **chaque jour et pour chaque système d'équipes** !
→ **Un seul jour avec un écart supérieur > pas d'application de cette tolérance.**
- Un écart plus important est possible, à condition que l'employeur puisse démontrer que celui-ci est survenu indépendamment de sa volonté (non défini).
→ « Un accident sur le chemin du travail »



Tenir un journal de bord !

Calculez la tolérance sur une base quotidienne !

4

Nouvelle circulaire « variant bis »

Méthode de calcul et modalités d'application

	VS	LS	Tol. Adm.
1/08/2025	11	10	9%
2/08/2025	11	10	9%
3/08/2025	11	10	9%
4/08/2025	11	9	18%
5/08/2025	11	9	18%
6/08/2025	11	9	18%

Dans l'entreprise X, deux équipes successives travaillent. Les 4 et 5 août 2025, un travailleur de l'équipe du soir est **absent** à la suite d'un **accident sur le chemin du travail**. Le 6 août 2025, il avait déjà prévu un **congé**.

Les 4 et 5 août, la différence dans l'effectif des équipes dépasse 10 %. L'employeur peut démontrer que cet écart plus important résulte de circonstances indépendantes de sa volonté.

MAIS qu'en est-il du 6 août ?

→ L'entreprise X peut-elle appliquer la variante classique ou doit-elle appliquer la variante bis ?

Malade ? Absence de longue durée ?



Nouvelle circulaire « variant bis »

Méthode de calcul et modalités d'application

Coefficient de personnel

- = Il s'agit d'un ratio structurel qui tient **compte des absences normales** (maladie, congé, formation) et permet de constituer une réserve afin de **garantir la présence minimale de l'équipe** (souvent dans un système en continu).
- Si le nombre de travailleurs présents par équipe fluctue, mais que la production et le fonctionnement des équipes restent inchangés, la condition du « même travail en termes d'ampleur » reste remplie et la dispense classique peut être appliquée.
- L'administration n'a, pour l'instant, pas encore donné de définition ou d'application claire à ces notions.
- **Interprétation stricte** du fisc + **charge de la preuve** à la charge de l'entreprise.

Vérifiez le coefficient de personnel !



Nouvelle circulaire « variant bis »

Méthode de calcul et modalités d'application

CHOIX POUR LA NUIT

- Choix explicite de considérer le système d'équipes soit comme :
 - Un système à trois équipes
 - Un système à deux équipes + nuit



Les secrétariats sociaux ne peuvent pas toujours traiter le transfert pour le travail de nuit (pour l'instant), et cela ne se fait pas automatiquement !

Le travail en continu (25 %) n'est pas toujours plus avantageux !

- Cela offre des possibilités supplémentaires pour **limiter l'impact du facteur correctif**
- Pour la dispense relative au travail de nuit (si $> 1/3$), **aucune correction bis n'est applicable !**
- Si, par exemple, l'équipe de nuit est plus petite que les autres équipes, il peut être plus avantageux d'appliquer la dispense pour travail de nuit à cette équipe – sans que cela ne soit considéré comme un abus fiscal – et en respectant la règle du tiers !

Simulez et calculez la meilleure option !

4 Nouvelle circulaire « variant bis » Méthode de calcul et modalités d'application

L'équipe de nuit fait partie du système d'équipes

Semaine 1	Matin	Après-midi	Nuit	Différence	Total
Lundi	60	55	40	35	155
Mardi	60	50	40	30	150
Mercredi	55	55	35	40	145
Jeudi	55	55	40	30	150
Vendredi	50	40	35	20	125
				155	725

	Différence	Total
Semaine 1	155	725
Semaine 2	160	715
Semaine 3	150	720
Semaine 4	190	685
	655	2845

Facteur correctif
= 655 / 2845
= 23,02%

Avantage de la dispense pour travail de nuit
(pas de correction bis)

L'équipe de nuit ne fait PAS partie du système d'équipes

Semaine 1	Matin	Après-midi	Différence	Total
Lundi	60	55	5	115
Mardi	60	50	10	110
Mercredi	55	55	0	110
Jeudi	55	55	0	110
Vendredi	50	40	10	90
			25	535

	Différence	Total
Semaine 1	25	535
Semaine 2	20	530
Semaine 3	50	530
Semaine 4	40	520
	135	2115

Facteur correctif
= 135 / 2115
= 6,38%


Vérifier la règle du tiers !!

④ Nouvelle circulaire « variant bis »

Comment optimiser le travail de nuit ?

VIA LA PAIE	RECLAMATION FISCALE
• Plus simple  • Tous les secrétariats sociaux ne sont pas prêts  • 2024 est clôturé	• Confirmation de la procédure  • Garantie d'une décision pour le futur  • Dossier prêt en cas d'audit  • Introduction possible pour 2024



Nouvelle circulaire « variant bis »

Méthode de calcul et modalités d'application

DIVERS

- Évaluation **mensuelle** de la dispense classique ou bis
- **Un seul facteur correctif** au niveau de l'entreprise pour tous les systèmes bis (y compris le travail en continu)
 - Possibilité de combiner avec la variante classique si une équipe est éligible (par exemple un département)
- La règle du tiers doit être calculée séparément pour chaque type de dispense.
- Mettre en place ou adapter des plannings d'équipes uniquement dans un but d'optimisation fiscale est considéré comme un abus.
- La double limitation (précompte professionnel retenu) reste toujours d'application !

4 Nouvelle circulaire « variant bis »

Facteur correctif au niveau de l'entreprise

Exemple 1

Mois Q	Département A		Département B		Département C	
	Différence de taille	Taille totale	Différence de taille	Taille totale	Différence de taille	Taille totale
Semaine 1	168	498	48	364	216	862
Semaine 2	173	485	52	360	225	845
Semaine 3	160	493	45	361	205	654
Semaine 4	657	1.971	53	357	209	852
Totaux	657	1.971	198	1.442	855	3.413



Facteur de correction global : $855 / 3.413 = 25,05\%$

4 Nouvelle circulaire « variant bis » Facteur correctif au niveau de l'entreprise

Exemple 2 – travail en continu

Mois Q	Jours de semaine			Jours de week-end		Total	
Jou	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
Totaal						400	1144

Différence= 400 * 4 semaines = 1600
 Total = 1144 * 4 semaines = 4576

Facteur correctif = 1600 / 4576
 = 34,97%

➡

Il n’est pas nécessaire de comparer les jours du week-end avec ceux de la semaine.

4

Nouvelle circulaire « variant bis »

Facteur correctif au niveau de l'entreprise

Exemple 3 – combinaison de travail en 2 équipe et en continu

Semaine 1	Département A					Département B				Entreprise X		Entreprise X	
	ES	LS	NS	Différence	Total	ES	LS	Différence	Total	Différence	Total	Différence	Total
Lundi	30	25	17	21	72	40	30	10	70	31	142	Semaine 1	216
Mardi	30	26	17	22	73	40	32	8	72	30	145	Semaine 2	225
Mercredi	30	26	16	24	72	42	32	10	74	34	146	Semaine 3	205
Jeudi	30	26	16	24	72	42	32	10	74	34	146	Semaine 4	209
Vendredi	30	26	16	24	72	42	32	10	74	34	146	Total mensuel	855
Samedi	30	25	14	27	69					27	69		3413
Dimanche	29	25	14	26	68					26	68		
Totaux				168	498			48	364	216	862		

Facteur correctif = 855 / 3413 = 25,05%

!

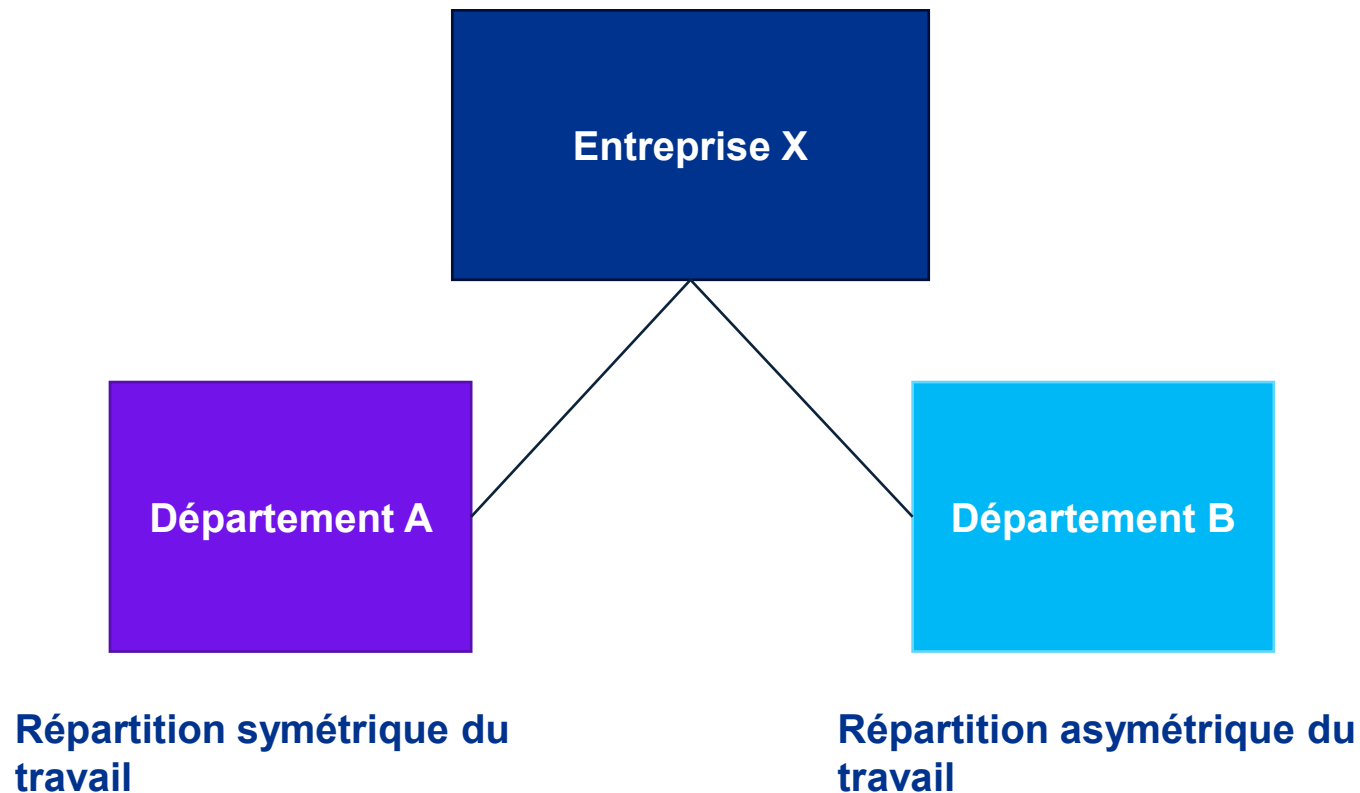
« Un facteur correctif global doit être calculé, et ce pour l'ensemble des systèmes d'équipes relevant du “variant bis” (y compris les systèmes d'équipes en continu). »

4

Nouvelle circulaire « variant bis »

Facteur correctif au niveau de l'entreprise

Exemple 4 - choix entre la variante A classique et la variante bis



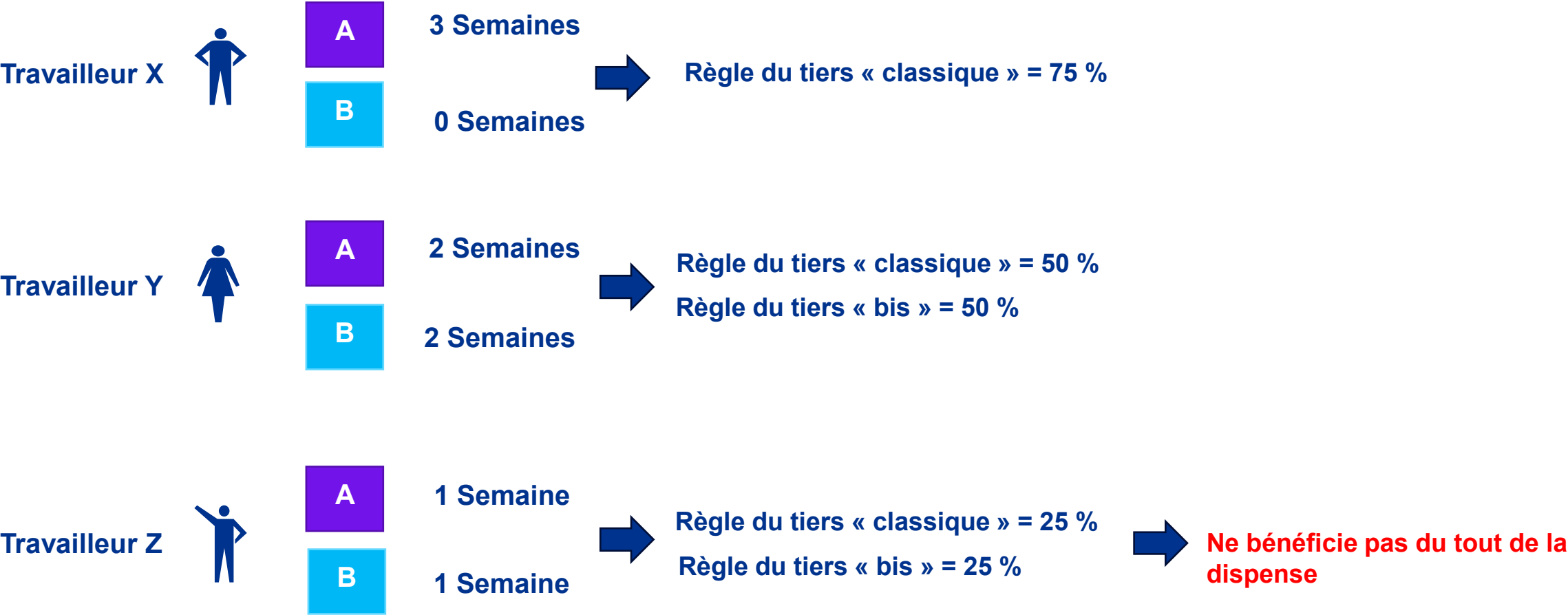
L'entreprise X a le choix d'appliquer le système classique ou bis pour le département A.

4

Nouvelle circulaire « variant bis »

Facteur correctif au niveau de l'entreprise

Exemple 4 – choix entre la variante classique A et la variante bis – impact de la règle du tiers en cas de choix classique



Choix entre le variant A classique et le variant bis (jusqu'en 2026)

Option 1) système classique de travail en équipe pour le département A

Semaine 1,2,3,4	Département A				Semaine 1	Département B				Mois Q	Département B	
	VS	LS	Différence	Totaal		VS	LS	Différence	Total		Différence	Total
Lundi	20	20	0	40	Lundi	40	32	8	72	Semaine 1	48	360
Mardi	20	20	0	40	Mardi	41	31	10	72	Semaine 2	45	357
Mercredi	20	19	1	39	Mercredi	41	31	10	72	Semaine 3	50	352
Jeudi	20	19	1	39	Jeudi	41	31	10	72	Semaine 4	48	358
Vendredi	20	20	0	40	Vendredi	41	31	10	72	Total mensuel	191	1427
Total			2	198	Total			48	360			

Section A => Classique

Section B => Variant bis

Facteur correctif au niveau de l'entreprise
= 191 / 1427 = 13,38%

4

Choix entre le variant A classique et le variant bis (jusqu'en 2026)

Option 1) système classique de travail en équipe pour le département A



Département A	
Rémunérations des travailleurs qui satisfont à la règle du tiers	EUR 104.000
Précompte professionnel retenu sur les rémunérations	EUR 26.500
Calcul théorique du montant dispensé de versement (22,8%)	EUR 104.000 x 22,8% = EUR 23.712

Département B	
Rémunérations des travailleurs qui satisfont à la règle du tiers	EUR 170.000
Précompte professionnel retenu sur les rémunérations	EUR 37.000
Calcul théorique du montant dispensé de versement (22,8%)	EUR 170.000 x 22,8% = EUR 38.760 → limité à 37.000
Facteur correctif de 13,38%	EUR 37.000 x (100% - 13,38%) = EUR 32.049,40

Double limitation



TOTAL: EUR 55.761,40

4

Choix entre le variant A classique et le variant bis (jusqu'en 2026)

Option 2) système classique de travail en équipe → variant bis

Semaine 1	Département A				Département B				Entreprise X	
	ES	LS	Différence	Total	ES	LS	Différence	Total	Différence	Total
Lundi	20	20	0	40	40	32	8	72	8	112
Mardi	20	20	0	40	41	31	10	72	10	112
Mercredi	20	19	1	39	41	31	10	72	11	111
Jeudi	20	19	1	39	41	31	10	72	11	111
Vendredi	20	20	0	40	41	31	10	72	10	112
Totaal			2	198			48	360	50	558

	Entreprise X	
	Différence	Total
Semaine 1	50	558
Semaine 2	47	555
Semaine 3	52	548
Semaine 4	50	554
Totaal maand	199	2215

Facteur correctif (au niveau de l'entreprise)

= 199 / 2215 = 8,98%

^

Option 1: Facteur correctif (au niveau de l'entreprise)

= 13,38%

4

Choix entre le variant A classique et le variant bis (jusqu'en 2026)



Option 2) système classique de travail en équipe → variant bis

Afdeling A & B	
Rémunérations des travailleurs qui satisfont à la règle du tiers	EUR 301.000
Précompte professionnel retenu sur les rémunérations	EUR 64.500
Calcul théorique du montant dispensé de versement (22,8 %)	EUR 310.000 x 22,8% = EUR 68.628 → limité à 64.500
Facteur correctif global pour les départements A et B	= 199/2.215 = 8,98%
Montant effectivement dispensé de versement après application du facteur correctif bis	EUR 64.500 x (100% - 8,98%) = EUR 58.707,90

4

Choix entre le variant A classique et le variant bis (jusqu'en 2026)

Option 1 : système classique de travail en équipe → Variant A	Option 2 : système classique de travail en équipe → Variant bis
Facteur correctif = 13,38%	Facteur correctif = 8,98%
Dispense = EUR 55.761,40	Dispense = EUR 58.707,90

Exemple = exception → applicable en cas de rotation entre départements et rotation avec l'équipe de jour



Dans la plupart des cas, il est plus avantageux d'exclure un département du variant bis !

④ Nouvelle circulaire « variant bis »

Facteur correctif au niveau de l'entreprise

Autres conditions

- La circulaire précise que les conditions suivantes restent essentielles :
 - La **prime d'équipe**
 - Le **chevauchement maximal entre équipes** ✓
- À noter : L'administration fiscale contrôle ces conditions en priorité, avant d'autres critères comme le facteur correctif
- La circulaire ne donne aucune précision sur le niveau de l'équipe et la prime d'équipe ! 🔍



Ayez un dossier justificatif prêt !



La circulaire n'apporte aucune clarté ni certitude sur deux tiers des points soulevés par l'administration fiscale en cas de contrôle

④ Nouvelle circulaire « variant bis »

Qu'est-ce qui manque ? Prime de travail en équipe !



01

Attention à :

- **Formation / apprentissage en journée**
- Changement de poste à la demande de l'employeur
- **Représentants syndicaux dispensés de prestation**

02

Attention à :

- **CP140** : la prime d'équipe est liée aux « heures atypiques »
- Formulation de la prime, par exemple, pour le travail avant 6h – 7h ou après 18h – 19h

La SA 'C' ne conteste pas qu'aucune prime spécifique au travail en équipe n'est payée, mais expose qu'elle paie une « prime de tard », intitulée « H.TARD 100 % » ou « H.TARD 50 % », aux salariés qui travaillent avant 6 heures ou après 18 heures dans un régime de travail en équipe.

Er is maar sprake van een "ploegenpremie" in de zin van artikel 275 5 WIB92 als het gaat om een premie die wordt toegekend naar aanleiding de ploegenarbeid. Dat betekent dat de premie moet worden toegekend aan alle werknemers waarvoor de vrijstelling wordt gevraagd en dit omdat ze elk werken in ploegen die elkaar in de loop van de dag opvolgen zoals vereist 275 5 WIB92. De premie moet dus worden toegekend ongeacht het tijdstip waarop de leden van de ploeg beginnen of eindigen met werken.

03

Attention à :

- Employés : reçoivent souvent une prime d'équipe fixe par mois, indépendamment du travail effectif en équipes

"3° ploegenpremie, de premie die wordt toegekend naar aanleiding van de in 1° bedoelde ploegenarbeid of van de in 2° bedoelde nachtarbeid;"

4 Nouvelle circulaire « variant bis »

Qu'est-ce qui manque ? Niveau de l'équipe



Salaire mensuel imposable : 2 500 € – 22 travailleurs – dispense classique : 150 480 €

	ES	LS	SOMME	DIFFERENCE	BIS%
Dep 1	6	4	10	2	20%
Dep 2	4	5	9	1	11%
Dep 3	2	1	3	1	33%
TOTAL	12	10	22	2	9%

- Polyvalence
- Lien physique
- Flux de production lié
- Niveau de planification
- Fonctions de soutien
- Même convention collective ?
- Même traitement salarial

Au niveau du département : il n'y a pas deux travailleurs par équipe.

	Niveau du département BIS	Niveau du site BIS
Impact BIS	-27.917,33	-13.680
impact de l'absence de deux personnes par équipe	-20.520	
TOTAL	-48.437,33	-13.680

5 Avenir – Action!



Liberté de choix entre le régime normal et le variant bis, avec possibilité d'appliquer les deux régimes.
Agissez pour les périodes précédentes et futures ! Calculez l'impact et corrigez si nécessaire !

2021 – 2022 - 2023

2024

2025 e.v.

Corrections salariales



Deadline 19/09/2025

Deadline 31/08/2026

Réclamation fiscale



1. Confirmation de la méthode
2. Sécurité pour l'avenir via un « ruling »
3. Dossier disponible en cas de contrôle

Analyser les données

1. Identifier les différences d'ampleur
2. Décision anticipée (Ruling) ? Long délai d'attente + application uniquement après approbation du ruling



04

Q&A

Contacts



Thomas Goemare

Director

People Service

+32 495 69 51 37

+32 9 241 88 06

tgoemaere@kpmg.com



Jonathan Bomal

Senior Advisor

People Service

+32 470 90 20 51

+32 (0)2 708 43 00

jbomal@kpmg.com



Some or all of the services described herein may not be permissible for KPMG audit clients and their affiliates or related entities.



kpmg.com/be

The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavor to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

© 2024 KPMG Tax, Legal & Accountancy, een Belgische BV/SRL en lid van de KPMG wereldwijde organisatie van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een "private English company limited by guarantee". Alle rechten voorbehouden.

The KPMG name and logo are trademarks used under license by the independent member firms of the KPMG global organization.

