



Cour constitutionnelle

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE ARRÊT 21/2024

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

Les entreprises qui recourent au travail en équipe ou de nuit bénéficient d'une dispense partielle du versement du précompte professionnel.

La Cour est interrogée au sujet de la compatibilité de cette dispense avec le principe d'égalité et de non-discrimination en ce que seules les entreprises dans lesquelles les équipes font le même travail, tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur, peuvent bénéficier de la dispense, alors que les entreprises dans lesquelles l'ampleur du travail des équipes varie en fonction des heures de pointe et des heures creuses et les entreprises dans lesquelles l'ampleur du travail des équipes est comparable mais pas la même sont exclues de la dispense.

Selon la Cour, la condition selon laquelle les équipes doivent accomplir un travail de même ampleur est pertinente à la lumière des objectifs du législateur consistant, d'une part, à éviter que des employeurs réorientent leur organisation du travail vers un travail en équipe dans le seul but de bénéficier de l'avantage fiscal et, d'autre part, à contenir le coût lié à la mesure. Eu égard à la large marge d'appréciation du législateur, la mesure précitée n'est pas discriminatoire.

### 1. Contexte de l'affaire

L'article 275/5 du Code des impôts sur les revenus 1992 (ci-après : CIR 1992) prévoit pour les entreprises qui recourent au travail en équipe ou de nuit une dispense partielle du versement du précompte professionnel. Le précompte professionnel est l'acompte que les employeurs retiennent sur l'impôt relatif aux revenus professionnels des travailleurs. Le montant du précompte professionnel qui est exonéré, dans la version de l'article 275/5 du CIR 1992 applicable dans les affaires soumises à la juridiction qui pose les questions préjudicielles, est égal à 15,6 % des rémunérations imposables du travailleur. Selon cette disposition, il faut entendre par « entreprises où s'effectue un travail en équipe » : les entreprises où le travail est effectué par au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent sans interruption dans le courant de la journée.

Une entreprise qui fournit des services d'assistance en cas de panne de voiture et une entreprise qui exploite des bus et des cars font usage de la dispense de l'obligation de verser le précompte professionnel retenu pour travail en équipe. L'administration fiscale estime toutefois que ces entreprises ne satisfont pas à la définition de travail en équipe contenue dans l'article 275/5 du CIR 1992. Les entreprises concernées contestent la décision de

l'administration devant le Tribunal de première instance d'Anvers. Les deux affaires sont finalement portées devant la Cour de cassation. Celle-ci déduit de la mention, dans la disposition concernée, du fait que « les équipes font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur » que seules les entreprises dans lesquelles les équipes accomplissent un travail de même ampleur, comme dans le secteur industriel, peuvent bénéficier de la dispense, alors que les entreprises dans lesquelles l'ampleur du travail des équipes varie selon les heures de pointe et les heures creuses et les entreprises dans lesquelles l'ampleur du travail des équipes est comparable mais pas la même, comme dans d'autres secteurs, sont exclues de la dispense. La Cour de cassation décide d'interroger la Cour sur la compatibilité de cette différence de traitement avec le principe d'égalité et de non-discrimination (articles 10 et 11 de la Constitution et, en matière fiscale, article 172, alinéa 1er, de la Constitution).

## **2. Examen par la Cour**

Le principe d'égalité et de non-discrimination n'exclut pas qu'une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes, pour autant qu'elle repose sur un critère objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée.

La Cour juge que la différence de traitement repose sur un critère objectif, à savoir le caractère identique ou non de l'ampleur du travail effectué par les équipes.

La Cour constate que, par la disposition en cause, le législateur a souhaité renforcer la compétitivité des entreprises qui recourent au travail en équipe et qui, en comparaison avec d'autres pays, souffrent d'un handicap occasionné par les coûts salariaux. Par référence aux restructurations opérées dans les années 2000 au sein de l'usine d'assemblage automobile Ford, à Genk, dont les activités ont ensuite été transférées vers des filiales non belges du fabricant automobile, le législateur a plaidé pour un traitement fiscal plus favorable du travail en équipe en vue d'éviter la délocalisation d'entreprises du secteur industriel.

Selon la Cour, bien qu'il s'avère que, lorsqu'il a adopté la disposition en cause, le législateur visait ainsi principalement le travail en équipe dans le secteur industriel, il a néanmoins explicitement choisi de ne pas limiter le champ d'application de la mesure à ce secteur. Même s'il convient d'en déduire que la condition du même travail n'équivaut pas à du travail à la chaîne, cette condition implique néanmoins que toutes les formes d'organisation du travail en équipe ne sont pas prises en compte pour l'application de cette disposition.

La Cour relève que la condition du même travail poursuit un double objectif : d'une part, éviter que des employeurs réorientent leur organisation du travail vers un travail en équipe dans le seul but de bénéficier de l'avantage fiscal et, d'autre part, contenir le coût lié à la mesure. Le caractère identique ou non de l'ampleur du travail effectué par les équipes est un critère pertinent pour atteindre ces objectifs.

Eu égard à la large marge d'appréciation du législateur, aux objectifs qu'il poursuit et au fait que la mesure concernée n'emporte pas une sélectivité sectorielle, la Cour juge qu'il n'est pas déraisonnable que les entreprises dans lesquelles l'ampleur du travail des équipes est la même quant à son objet et quant à son ampleur puissent bénéficier de la dispense, alors que tel n'est pas le cas pour les entreprises dans lesquelles l'ampleur du travail des équipes varie en fonction des heures de pointe et des heures creuses, et pour les entreprises dans lesquelles l'ampleur du travail des équipes n'est pas la même mais est comparable.

## **3. Conclusion**

L'article 275/5 du CIR 1992, en ce qu'il exige, pour l'application de la dispense partielle du versement du précompte professionnel pour travail en équipe, que les équipes fassent le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur, est compatible avec les articles 10, 11 et 172, alinéa 1er, de la Constitution.

La Cour constitutionnelle est la juridiction qui veille au respect de la Constitution par les différents législateurs en Belgique. La Cour peut annuler, déclarer inconstitutionnels ou suspendre des lois, des décrets ou des ordonnances en raison de la violation d'un droit fondamental ou d'une règle répartitrice de compétence.

Ce communiqué de presse, rédigé par la cellule « médias » de la Cour, ne lie pas la Cour constitutionnelle. Le [texte de l'arrêt](#) est disponible sur le site web de la Cour constitutionnelle.

Contact presse : [Martin Vrancken](#) | 02/500.12.87 | [Romain Vanderbeck](#) | 02/500.13.28

Suivez la Cour via Twitter [@ConstCourtBE](#) et [LinkedIn](#).