

Dispenses de précompte professionnel

Quand l'employeur « détourne »
l'impôt de ses travailleurs

Le petit frère des intérêts notionnels

RÉSUMÉ

- Le mécanisme des dispenses de précompte professionnel est le suivant. L'employeur prélève 100 % du précompte professionnel sur la rémunération brute de son salarié, mais il ne verse, par exemple, que 75 % au fisc. Il garde donc pour lui les 25 % faisant l'objet d'une dispense. Toutefois, aux yeux du fisc, le salarié sera considéré comme ayant versé 100 % du précompte.
- Introduites en 2003, les dispenses de précompte professionnel ont vu leur montant plus que décupler en quelques années, atteignant en 2014 une perte de 3,1 milliards d'euros pour les caisses de l'État. Sur dix ans (de 2005 à 2014), le coût a été multiplié par 15 et la perte cumulée atteint 19 milliards d'euros.
- Méconnue du grand public, cette disposition choquerait certainement tous les salariés qui apprendraient que leur employeur garde pour lui une partie de l'impôt qu'il retient sur leur salaire pour, normalement, le reverser au fisc.
- La mesure peut être qualifiée de petit frère des intérêts notionnels, puisque comme ceux-ci, cette mesure semblait au début très modeste budgétairement pour ensuite représenter un poids croissant pour les finances publiques.
- Les effets positifs de la mesure sont peu tangibles tandis qu'outre le coût budgétaire, on relève une série d'effets néfastes.
- Qui plus est, l'application de cette mesure semble avoir fait l'objet d'importants abus. Même la Commission européenne a pointé des irrégularités.
- Les réponses du ministre des Finances à diverses questions du député fédéral Marco Van Hees reflètent le contraste qui existe entre la légèreté de la prise de décision de ces cadeaux et leur poids dans les finances publiques.
- Quant à la réponse de la secrétaire d'État Elke Sleurs concernant le rôle du Belspo dans le contrôle de la mesure, elle contient une flagrante contre-vérité...

Service d'études du PTB

Bd Maurice Lemmonier 171 – 1000 Bruxelles

<http://ptb.be/ptb/service-detudes>

Auteur de cette étude : Marco Van Hees



1. Tour d'horizon d'une surprenante disposition

a) Le principe de la mesure

« Diminuez votre coût salarial grâce aux cadeaux du fisc ». Tel est l'intitulé d'une formation¹ que le secrétariat social SD Worx organise pour les dirigeants d'entreprises, directeurs financiers et directeurs ressources humaines. Et de fait, le cadeau peut être important, à condition de s'y retrouver dans l'inflation législative touchant aux dispenses partielles de précompte professionnel.

Entrée en vigueur en 2003² et élargie dès 2005³, ces dispenses ont été accordées aux employeurs pour différents types de prestations. Les principales – budgétairement parlant – concernent :

1. les heures supplémentaires⁴,
2. les prestations en recherche et développement⁵,
3. le travail de nuit et en équipes⁶.

Le mécanisme est le suivant. L'employeur prélève 100 % du précompte professionnel sur la rémunération brute de son salarié, mais il ne verse, par exemple, que 75 % au fisc. Il garde donc pour lui les 25 % faisant l'objet d'une dispense. Toutefois, aux yeux du fisc, le salarié sera considéré comme ayant versé 100 % du précompte.

Les pourcentages de dispense de précompte professionnel ont augmenté, au fil des années, pour chacune de ces trois dispositions (voir tableau 1).

Le pacte de compétitivité⁷ du gouvernement Di Rupo a augmenté la dispense pour le travail de nuit et en équipe, portant le taux à 18 % au 1er janvier 2015, à 20,40 % au 1er janvier 2017 et à 22,8 % au 1er janvier 2019.

Fin 2014, la loi-programme⁸ du gouvernement Michel a reporté d'un an le taux de 2015, mais avancé d'un an celui de 2007. Voté fin 2015, le Tax-shift⁹ a encore accéléré le rythme en avançant à 2016 le taux de 22,8 % prévu initialement pour 2019.

Le même tax-shift a également majoré le taux de la dispense de 2,2 points pour le travail de nuit et en équipe lorsque celui-ci est considéré comme afférant aux hautes technologies.

1 <http://www.sdworx.be/fr-be/sd-worx-learning/formations/exoneration-de-precompte-professionnel-rd>

2 Loi-programme du 24 décembre 2002.

3 Lois du 3 juillet 2005 et du 23 décembre 2005.

4 Article 275/1 du Code des impôts sur les revenus.

5 Article 275/3 du Code des impôts sur les revenus.

6 Article 275/5 du Code des impôts sur les revenus.

7 Loi du 15 mai 2014.

8 Loi programme du 19 décembre 2014.

9 Loi du 26.12.2015 relatif aux mesures concernant le renforcement de la création d'emplois et du pouvoir d'achat.

Tableau 1 - Evolution des taux de dispense¹⁰

Année	Heures supplémentaires	Recherche et développement	Travail de nuit et en équipe		
			Taux de base	Travail en continu	Travail haute technologie
2005	24,75 %	65 %	5,63 %	5,63 %	5,63 %
2006	24,75 %	65 %	5,63 %	5,63 %	5,63 %
2007	41,25 %	65 %	10,7 %	10,7 %	10,7 %
2008	41,25 %	65 %	10,7 %	10,7 %	10,7 %
2009	41,25 %	75 %	15,6 %	15,6 %	15,6 %
2010	41,25 %	75 %	15,6 %	15,6 %	15,6 %
2011	41,25 %	75 %	15,6 %	15,6 %	15,6 %
2012	41,25 %	75 %	15,6 %	15,6 %	15,6 %
2013	41,25 %	80 %	15,6 %	15,6 %	15,6 %
2014	41,25 %	80 %	15,6 %	17,8 %	15,6 %
2015	41,25 %	80 %	15,6 %	17,8 %	15,6 %
2016	41,25 %	80 %	22,8 %	25 %	25 %

b) L'inflation de la mesure

Accordées au départ pour les heures supplémentaires, les dispenses de précompte professionnel ont été frappées, année après année, par une inflation de cas justifiant leur application. Le gouvernement Michel y a encore ajouté de nouvelles cibles : les PME « start-ups » et – on l'a vu – le secteur des hautes technologies.

Actuellement, les dispenses de précompte professionnel sont octroyées pour les situations suivantes.

1. les heures supplémentaires ;
2. le secteur de la marine marchande, du dragage et du remorquage ;
3. les prestations en recherche et développement ;
4. le travail de nuit et en équipes ;
5. le secteur de la pêche en mer ;
6. les sportifs de moins de 26 ans ;
7. les « zones d'aide » (zones industrielles et de reconversion) ;
8. les PME « start-ups » ;
9. le secteur des hautes technologies.

Outre ces dispenses ciblées, une dispense générale, inconditionnelle, a été accordée à partir de 2007¹¹ à l'ensemble des employeurs du privé, pour l'ensemble de leur personnel¹². Le taux, évidemment plus modeste que les mesures ciblées, a connu une augmentation : il est

10 Quand plusieurs taux coexistent, seul le plus élevé est mentionné.

11 Loi du 17 mai 2007.

12 Article 275/7 du Code des impôts sur les revenus.

passé successivement de 0,25 % à 0,75 % en 2009 et 1 % en 2010 pour atteindre 1,25 % en 2014.

Dans le cadre du Tax-shift, le gouvernement Michel a toutefois décidé de transférer l'essentiel (un point de pour-cent) de cette dispense générale de la fiscalité vers la parafiscalité à partir de 2016, afin de pouvoir réduire à 25 % le taux des cotisations sociales dites patronales. Il ne s'agit nullement d'une remise en cause des dispenses de précompte professionnel (puisque le même Tax-shift en relève le taux dans le secteur des hautes technologies), mais simplement d'arriver à financer la vente politique du symbole des 25 % en matière de cotisations sociales.

c) Le coût de la mesure

La perte pour les finances publiques est considérable (voir tableau 2). Si la première année, le total des dispenses reste sous la barre des 200 millions d'euros, il franchit la barre des deux milliards d'euros dès 2010. La progression se poursuit jusque 2014, dernière année disponible. En dix ans, le coût a ainsi été multiplié par... 15 !

Sur ces dix ans, de 2005 à 2013, le coût cumulé des dispenses atteint 19 milliards d'euros.

Tableau 2 - Pertes budgétaires causées par les différentes dispenses¹³
(en millions d'euros)

Type de dispense	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2005 à 2014
Heures supplémentaires	27	47	74	87	88	115	123	125	131	135	952
Recherche et développement	67	97	171	297	488	529	576	624	695	761	4.305
Travail de nuit et en équipe	101	339	599	701	758	921	1.002	997	1.036	1.061	7.515
Mesure générale	0	0	53	208	470	890	935	967	987	1.013	5.523
Autres	3	13	51	88	97	110	121	119	117	125	844
TOTAL	198	496	948	1.381	1.901	2.565	2.757	2.832	2.966	3.095	19.139

En vitesse de croisière, ce sont clairement la dispense pour travail de nuit et en équipes ainsi que la dispense générale qui pèsent le plus lourdement dans les finances publiques, suivies par la dispense pour recherche et développement. Sur la période 2005-2014, ces trois catégories représentent plus de 90 % de la perte budgétaire.

2. Six questionnements sur la mesure

Questionnement n° 1 : quel rapport résultat/coût ?

Un employeur qui garde pour lui du précompte destiné au fisc et prélevé sur la rémunération de son personnel : le système à de quoi choquer ! Les dispenses de précompte professionnel constituent en effet un vol – légal – de salaire dont les conséquences sont néfastes.

D'une part, la mesure conduit à un définancement public, dans un contexte budgétaire difficile qui est déjà l'occasion de réduire les dépenses de l'État, avec les conséquences sociales désastreuses qui en découlent. D'autant que cette mesure s'ajoute à d'autres, comme les réductions de cotisations sociales ou diverses réductions à l'impôt des sociétés (intérêts notionnels et autres).

¹³ Source : Chambre des représentants, *Inventaire des exonérations, abattements et déductions qui influencent les recettes de l'État*, Annexe au budget, différentes années.

Un coût budgétaire annuel de 3,1 milliards d'euros, c'est, par exemple, douze fois l'économie budgétaire annuelle réalisée par les exclusions du chômage des bénéficiaires d'allocations d'insertion (247 millions d'euros).

Un tel coût est-il justifié par des effets particulièrement positifs et avérés sur l'emploi ? Ou se trouve-t-on plutôt dans le cadre d'un discours général plutôt incantatoire, tel que pointé par l'économiste Paul De Grauwe (London School of Economics) : « Il n'existe pas un pays au monde où les dirigeants d'entreprise ne dénoncent pas des charges salariales élevées. Je reviens juste de Chine. Eh bien, là aussi, ils dénoncent les trop hauts salaires. Ce que les dirigeants d'entreprise, ici ou ailleurs, disent finalement, c'est : nous voulons faire plus de profits¹⁴. »

Par ailleurs, il ne faut pas perdre de vue que l'éventuel impact bénéfique sur la création de jobs est contre-balançé par plusieurs effets négatifs sur l'emploi induits par la perte budgétaire. Primo, la perte d'emplois publics et d'emplois privés créés par la consommation publique. Secundo, un désinvestissement public qui risque de réduire les infrastructures propices à l'emploi (transports, crèches, formation, etc.). Tertio, une réduction du service public qui peut causer des surcoûts à la population et ainsi réduire la consommation des ménages.

Il est donc pour le moins opportun de pouvoir mesurer avec le plus de précision possible les impacts positifs et négatifs sur l'emploi induits par les dispenses de précompte professionnel.

En réponse à une question parlementaire¹⁵, le ministre des Finances reconnaît qu'aucune étude d'incidence n'a été réalisée sur les dispenses de précompte professionnel, à part une étude du Bureau fédéral du Plan sur les dispenses en recherche et développement, étude qui serait positive quant aux effets de la mesure. La réponse du ministre s'abstient de fournir les références de l'étude (alors que la question le demandait explicitement), mais le Bureau du Plan a effectivement réalisé en 2006 une étude sur les incitants en matière de recherche et développement. Concernant spécifiquement les dispenses de précompte professionnel, l'étude indique : « Vu le caractère récent et le manque d'information, il n'est pas (encore) possible d'évaluer l'utilisation et l'effet de cette mesure fiscale sur base de données chiffrées¹⁶. »

Concernant la dispense générale, le ministre indique dans la même réponse qu'elle « a rendu possible une conciliation des exigences en matière de croissance limitée des coûts salariaux, d'une part, et de revalorisation des salaires nets d'autre part. » Réponse étonnante, puisque ces dispenses sont empochées par l'employeur et n'ont donc pas d'impact sur le salaire net du travailleur.

Questionnement n° 2 : des aides d'État illégales au sens européen ?

Les autorités belges sont tellement généreuses et créatives en matière de dispenses de précompte professionnel que celles-ci en viennent à être suspectées d'offrir des aides d'État illégales en vertu de la législation européenne. Deux cas méritent d'être mentionnés à ce propos.

14 *De Standaard*, 13 septembre 2014.

15 Question écrite n° 0203 (2015) de Marco Van Hees, voir Annexe 2.

16 J. Fiers, *Fiscale stimuli voor onderzoek en ontwikkeling in België*, Working Paper, Bureau fédéral du Plan, octobre 2006, p. 21.

1) Les dispenses en faveur des Young Innovative Companies

En 2006, la Commission européenne s'est penchée sur trois types de dispenses pour précompte professionnel en faveur de la recherche et développement. Elle a jugé que l'une d'elle, intitulée « dispense en faveur des *Young Innovative Companies* », était une aide d'État, mais l'a considérée comme compatible avec le marché intérieur sous respect de certaines conditions.

En 2011, la Commission a toutefois procédé à une enquête mettant en lumière des irrégularités concernant cette disposition : la Belgique n'avait pas adopté diverses dispositions exigées par la législation européenne. De plus, elle n'avait pas notifié à la Commission les modifications ainsi que la prolongation du régime au-delà du délai qui avait été autorisé. En agissant ainsi, « la Belgique a mis en œuvre des aides illégales », a constaté la Commission.¹⁷ (Voir aussi Annexe 1, partie a : irrégularités constatées par la Commission européenne.)

2) Une possible aide d'État dans le Tax-shift

La loi Tax-Shift accorde des dispenses de précompte professionnel pour le secteur des hautes technologies. Le gouvernement a soumis cette disposition à la Commission européenne afin de vérifier si elle est conforme à la législation sur les aides d'État.

Le conseil d'État a attiré l'attention du gouvernement sur le fait qu'il devait attendre que la Commission se prononce avant de pouvoir appliquer la disposition. Tenant compte de cette recommandation, l'article 101 de la loi précise : « L'article 97 [la disposition en question] entre en vigueur le 1er janvier 2016 à condition qu'il ressorte d'une décision prise par la Commission européenne que la disposition visée dans cet article ne constitue pas d'aide d'État incompatible visée à l'article 107 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. »

Questionnement n° 3 : les heures supplémentaires favorisées au détriment de l'emploi ?

Dans un rapport de 2014, le Conseil supérieur des Finances constate une forte corrélation entre l'utilisation de la dispense de précompte professionnel pour heures supplémentaires et le taux d'utilisation des capacités de production. Il en tire comme conclusion : « Il n'est pas incompatible avec une politique visant à augmenter le taux d'emploi s'il s'avère que le marché du travail est segmenté. Dans un tel cas, la prestation d'heures supplémentaires ne remplace pas l'engagement de demandeurs d'emploi. »¹⁸

Le fait que le Conseil soit obligé d'invoquer l'hypothèse conditionnelle d'un marché du travail segmenté (qui suppose que les travailleurs sans emploi n'auraient pas le profil pour se faire engager par les entreprises qui recourent aux heures supplémentaires) montre l'aberration d'un tel subside salarial.

En effet, en termes de répartition de travail comme politique d'emploi, ces dispenses de précompte évoluent en marche arrière. Au lieu de réduire le temps de travail des actifs, on octroie des incitants pour l'augmenter. On obtient dès lors, d'un côté, des travailleurs actifs de plus en plus mis sous pression (avec tous les effets négatifs que cela induit), de l'autre, des

17 Aide d'État SA. 20326 (2013/C) (ex 2012/NN et 2011/MX) – Belgique – Mesures de dispense partielle de précompte professionnel en faveur de la R&D, Bruxelles, 4 décembre 2013, p. 6. http://ec.europa.eu/competition/state_aid/cases/250955/250955_1509588_23_3.pdf

18 Conseil supérieur des Finances, *Un tax shifting en faveur du travail, et des bases imposables plus larges – Scénarios pour une réforme fiscale globale et significative*, août 2014, p. 94.

travailleurs sans emploi sans autre perspective que de se laisser bercer par le discours d'un Premier ministre qui chante « Jobs, Jobs, Jobs ».

Questionnement n° 4 : discrimination des institutions publiques par rapport aux sociétés privées ?

L'aspect « cadeau pour relever les profits » ressort magistralement des différences de règles à suivre pour la dispense recherche et développement entre, d'une part, les universités, Hautes Écoles, fonds de recherche, etc. et, d'autre part, les entreprises privées. Comme l'indique le site internet de la Politique scientifique fédérale (Belspo), seuls les premiers doivent convertir l'avantage fiscal perçu en investissements complémentaires en recherche et développement. Tandis que « dans le secteur marchand, l'investissement de ces recettes en activités de recherche et développement supplémentaires n'est pas imposé et dépendra plutôt des possibilités économiques qui se présentent. »¹⁹

Le ministre des Finances justifie cette discrimination en indiquant que l'exigence imposée aux institutions publiques « a été introduite à la demande des parties elles-mêmes »²⁰ pour répondre aux critères de la Commission européenne en matière de subventions. Mais la question reste : pourquoi le secteur privé est-il, lui, dégagé de l'obligation de convertir l'avantage fiscal perçu en investissements complémentaires en recherche et développement ?

Questionnement n° 5 : impact de l'incitant au travail de nuit sur la santé et la vie sociale ?

La dispense de précompte professionnel pour travail de nuit et en équipes est la plus importante de ces dispenses, son poids budgétaire dépassant le milliard d'euros par an. Il s'agit pour les employeurs d'un sérieux incitant à adopter ou à augmenter de tels modes de travail. Le gain fiscal est même, dans pas mal de cas, supérieur aux primes d'équipe versées par l'employeur.

Or il faut resituer socialement et économiquement le travail de nuit et en équipes. Ce mode de prestation permet une utilisation intensive de l'appareil de production de l'entreprise et donc un accroissement des bénéfices. Une machine qui tourne 24 heures par jour rapporte une masse annuelle de bénéfices supérieure à celle d'une machine qui tourne 8 heures par jour. C'est pour cela que l'existence d'un sursalaire (primes d'équipe) tempère quelque peu la propension de l'employeur à recourir à ce mode de travail.

À juste titre, puisque de nombreuses études montrent les effets nuisibles du travail de nuit et en équipes. Il entraîne des perturbations de la vie sociale et familiale des salariés et fait peser de nombreux risques sur leur santé : à court terme, troubles du sommeil, troubles digestifs et déséquilibre nutritionnel ; à long terme, risques cardiovasculaires accrus, usure prématurée de l'organisme.

Une étude publiée le 5 janvier 2015 dans l'*American Journal of Preventive Medicine* révèle ainsi qu'un impact important sur le système cardiovasculaire apparaît après cinq années de rythmes décalés : les femmes qui travaillent de nuit depuis plus de cinq années ont une surmortalité de 11 % et celles qui ont travaillé plus de 15 ans, un risque accru de 25 % d'avoir un cancer du poumon.

19 www.belspo.be/belspo/fisc/intro_fr.stm.

20 Question écrite n° 0204 (2015) de Marco Van Hees, voir Annexe 2.

Mais, dès lors que, en termes de coût pour l'employeur, le sursalaire est plus que compensé par la dispense de précompte professionnel, on encourage un mode de travail qu'il faudrait plutôt décourager dès lors que l'on se soucie de la santé et de la vie sociale des salariés. Le travail de nuit moins cher que le travail de jour, c'est une aberration.

C'est ce qui fait dire à la Centrale Générale FGTB que l'exonération du précompte professionnel est « une blague nocive et coûteuse ». Épinglant la décision du gouvernement Michel d'augmenter les taux des dispenses, la centrale ouvrière constate : « La situation en matière de travail de nuit et en équipes était déjà mauvaise pour les travailleurs, et pourtant, le gouvernement l'aggrave encore par le biais de l'exonération du précompte. »²¹

Une question parlementaire²² a été soumise au ministre des Finances par rapport à cette problématique. Johan Van Overtveldt a mis huit mois avant de donner, pour toute réponse, cette fin de non-recevoir : « Il revient à mes collègues, compétents pour l'Emploi et la Santé publique, de prendre, le cas échéant, les mesures nécessaires. »

Questionnement n° 6 : les dispenses entraînent-elles des discriminations à l'embauche ?

La multiplication des dispenses de précompte professionnel conduit à une autre aberration : certains travailleurs subissent une discrimination à l'embauche car leur situation personnelle fait qu'ils... sont trop peu taxés. Et donc soumis à un trop maigre précompte.

En effet, un salarié avec enfants à charge, par exemple, bénéficie de réduction d'impôts qui sont répercutées dans le barème du précompte professionnel retenu. Si l'employeur retient moins de précompte sur le salaire brut d'un travailleur, le montant des dispenses sera moindre.

De source syndicale, on nous indique que ces discriminations se constatent effectivement sur le terrain. Elles ne concernent pas seulement la situation familiale, mais également le domicile. On relève en effet des cas de pressions exercées par des employeurs sur des travailleurs habitant de l'autre côté de la frontière franco-belge pour qu'ils abandonnent leur statut de frontalier. Les ristournes de précompte professionnel font qu'un frontalier qui travaille en équipe est au moins 8 % plus cher qu'un autre travailleur.

Interrogée sur cette problématique, le ministre des Finances se réfugie derrière une singulière argumentation : « Je n'ai pas connaissance que cela donnerait lieu à une discrimination en termes d'embauche. Toute forme de discrimination est en effet formellement interdite par la loi. »²³ Sous-entendre que ce qui est illégal n'existe pas, pour un ministre chargé de la lutte contre la fraude fiscale, c'est plutôt inquiétant...

Questionnement n° 7 : des dispositions compliquées favorisant les fraudes et irrégularités ?

Le système fiscal belge est particulièrement complexe et la multiplication des dispositions particulières en matière de dispenses de précompte professionnel, avec des règles spécifiques à chaque secteur concerné, ne vont pas dans le sens de la simplification administrative.

21 <http://www.accg.be/fr/actualite/travail-de-nuit-et-en-equipes-lexoneration-du-precompte-professionnel-une-blague-nocive-et-couteuse>, 15 septembre 2015.

22 Question écrite n° 0201 (2015) de Marco Van Hees, voir Annexe 2.

23 Question écrite n° 0205 (2015) de Marco Van Hees, voir Annexe 2.

C'est tellement vrai que le conseil aux employeurs, dans ce domaine, est devenu un lucratif secteur d'activité. Mais ce sont les entreprises qui ont les moyens de s'adjoindre des conseillers, internes ou externes, qui en profitent.

De plus, cette législation complexe ouvre des brèches aux irrégularités et fraudes, d'autant que les institutions chargées du contrôle (SPF Finances et Belspo) sont mal armées pour traquer les fraudeurs.

L'annexe 1 développe plus en détail cette question des fraudes et irrégularités en matière de fraudes et irrégularités.

3. Position du PTB

Pour le PTB, les dispenses de précompte professionnel constituent un « cadeau » aux employeurs (pour reprendre le vocabulaire de SD-Worx) qui s'ajoute à une longue liste d'autres cadeaux. Comme ceux-ci, les effets positifs sont rarement avérés et cette disposition semble surtout représenter un effet d'aubaine pour les entreprises, dont le principal résultat est d'accroître les bénéficiaires et le montant des dividendes distribués.

Si l'effet positif attendu sur l'emploi est, à ce stade, peu tangible, on constate par contre des côtés négatifs de la mesure. Il y a d'abord le poids pour les finances publiques, puisque le coût de la mesure a été multiplié par quinze en dix ans. Mais il y a aussi une série d'effets pervers : l'illégalité de certaines dispenses au regard du droit européen, l'impact négatif des heures supplémentaires, la discrimination envers les acteurs publics en matière de recherche et développement, l'incitation à recourir à un travail de nuit néfaste pour la santé et la vie sociale, les difficultés administratives d'application ou encore les problèmes rencontrés pour combattre des fraudes dont l'importance n'est pas négligeable.

Le PTB demande qu'une analyse approfondie soit effectuée sur les éventuels effets positifs et négatifs des dispenses de précompte professionnel. À l'issue de cet examen, si les effets positifs sont marginaux ou insuffisants par rapports aux effets négatifs, il faudrait éliminer ces dispositions de notre législation.

En attendant les résultats d'une telle analyse, le PTB défend :

- l'arrêt de toute extension des dispenses ;
- la suppression du bénéfice des dispenses aux entreprises qui distribuent des dividendes

Annexe 1 – Fraudes et irrégularités en matière de DPP

a) Irrégularités constatées par la Commission européenne

Un document de 2013²⁴ adressé par la Commission européenne au ministre belge des Affaires étrangères, Didier Reynders, pointe des multiples manquements à la réglementation de l'Union en ce qui concerne les dispenses de précompte professionnel en faveur de la recherche & développement (R&D), en particulier envers une catégorie de bénéficiaires, les *Young Innovative Company* (jeunes entreprises innovantes).

La Commission émet ainsi des critiques quant au non-respect des critères à remplir pour être considéré comme *Young Innovative Company*, en termes d'âge de la société, de taille de la société et de montant des aides.

Elle a ainsi invité les autorités belges à lui communiquer la liste des jeunes entreprises innovantes ayant bénéficié d'une aide de plus de 200.000 euros en 2009 et 2010. Sur les douze mentionnées, la Commission en a sélectionné trois pour un examen approfondi des montants. L'examen a montré que deux de ces entreprises, Movetis (Turnhout) et Actogenix (Zwijnaarde), ont dépassé le seuil d'un million d'euros de dispenses, ce qui contrevient aux règles de l'Encadrement communautaire des aides que les autorités belges pourtant avaient avalisées.

De plus, la Commission avait limité le régime des *Young Innovative Companies* à cinq années (jusqu'à 2011), l'éventuelle reconduction de la mesure étant fonction d'une évaluation positive. La Belgique a maintenu la mesure après 2011 sans suivre cette procédure. Elle a également augmenté le taux de la dispense sans le notifier non plus, comme prévu, à la Commission.

Un autre grief, plus général, porte sur la vérification des conditions à remplir par les employeurs pour bénéficier des différentes dispenses pour recherche et développement. Cela vise tant les catégories de personnel exigées (chercheur, technicien de recherche ou gestionnaire de projet R&D) que la nature du travail à effectuer par ce personnel (il doit s'agir vraiment de recherche et développement).

La Commission constate que les dispositions de droit belge « font mention aux catégories de personnel pouvant bénéficier de l'exemption, mais ne précisent pas les modalités de vérification, par l'administration fiscale, de l'affectation des personnels pouvant bénéficier de l'exemption de précompte, à un programme de R&D. » Elle relève, d'autre part, que « pour la période entre la date de l'approbation du Régime le 4 juillet 2006 et l'adoption de la législation en 2013, la catégorisation des types de recherches n'avait pas été prévue. »

À la lumière des éléments développés, lit-on dans le document, « la Commission considère que la Belgique a mis en œuvre des aides illégales ».

b) L'ampleur réelle des irrégularités et fraudes

Le rapport de la Commission cible certains points précis. Mais par la même occasion, il lève le voile sur une situation réellement interpellante : ces dispenses de précompte, qui représentent déjà en soi un cadeau fort contestable, semblent être soumises à un système de contrôle totalement lacunaire.

24 Aide d'État SA. 20326 (2013/C) (ex 2012/NN et 2011/MX) – Belgique – Mesures de dispense partielle de précompte professionnel en faveur de la R&D, Bruxelles, 4 décembre 2013.
http://ec.europa.eu/competition/state_aid/cases/250955/250955_1509588_23_3.pdf

Lorsque sur trois entreprises examinées, deux commettent des irrégularités aussi voyantes qu'un dépassement du montant admis, on peut prendre la mesure du problème. Et lorsque la Commission constate que la Belgique ne précise pas les modalités de vérification par l'administration fiscale, on peut se demander si, tout simplement, ces vérifications existent.

D'autres sources – des personnes impliquées dans la recherche et développement – nous le confirment : depuis la mise en place du dispositif, ses bénéficiaires ont pu appliquer les règles en vigueur avec une très grande largesse et, semble-t-il, un risque très peu élevé de subir un redressement (du moins jusqu'en 2014, voir infra).

Le gouvernement Di Rupo l'a confirmé implicitement en faisant adopter la loi du 17 juin 2013. Comme le relève un spécialiste de Deloitte (avec PwC, l'un des deux grands démarcheurs « vendant » les dispenses de précompte aux employeurs), « par le biais de cette nouvelle loi et en contrepartie d'une augmentation du taux de réduction de 75 à 80%, le législateur entend instaurer un meilleur contrôle pour prévenir les abus possibles²⁵. »

Le relèvement du taux est une réalité palpable. Mais qu'en est-il du meilleur contrôle (ou du contrôle tout court) ? Deux organismes sont chargés de ce contrôle, le SPF Finances et le Belspo, le service public de Programmation de politique scientifique fédérale.

c) Les lacunes du SPF Finances

A partir de mars 2014, le SPF Finances a lancé une action de contrôle visant spécifiquement les dispenses de précompte professionnel. Cela suite aux lacunes des contrôles (mais il faudrait peut-être parler carrément d'absence de contrôle) révélées l'année précédente dans un rapport de la Cour des comptes. Celui-ci notait alors « Les bureaux de contrôle locaux [*du fisc*] ne peuvent pas constater directement si un employeur a bénéficié de la dispense. En effet, celui-ci n'est pas tenu de compléter un code dans sa déclaration à l'impôt des sociétés ni de joindre un formulaire apportant la preuve qu'il a utilisé cet avantage fiscal. (...) Un grand nombre de dossiers échappe donc facilement aux contrôles²⁶. »

Non seulement les dispenses de précompte n'apparaissent pas dans les déclarations fiscales, mais en outre, les rares contrôleurs qui en viendraient à examiner cette disposition se heurtent à une double difficulté : comment vérifier si les conditions sont remplies quant au type de personnel exigé et quant à la nature de leur travail (s'agit-il bien de recherche et développement) ?

Dès la toute première loi, en décembre 2002, l'exposé des motifs épingle le premier de ces deux problèmes : « Le Service public fédéral Finances ne dispose d'aucune forme de renseignements ni de l'expertise pour déterminer si quelqu'un peut ou non être considéré comme chercheur scientifique. C'est pourquoi il est plus pragmatique de demander sur ce plan la collaboration d'un service fédéral qui dispose des renseignements et de l'expertise en la matière. Il s'agit des services fédéraux chargés des affaires scientifiques, techniques et culturelles²⁷. »

25 Renaud Hendricé (Deloitte Belgium, Business Tax), « Précompte professionnel - Dispense partielle de versement du Pr.P. des chercheurs », in *Lettre d'info actualités fiscales* n° 31, Kluwer, 11 septembre 2013.

26 *Mesures fédérales de soutien indirect à la recherche et au développement technologique (R&D)*, Rapport de la Cour des comptes transmis à la Chambre des représentants, Bruxelles, août 2013, p. 53.

27 Loi-programme du 24 décembre 2002, Exposé des motifs, p. 184.

Mais il a fallu attendre 2013 – plus d'une décennie – pour que le fisc prévoie une certaine collaboration entre le SPF Finances et le SPP Politique scientifique (Belspo). Même si, note la Cour des comptes, « cette collaboration ne serait ni systématique ni obligatoire. Les agents du SPF Finances peuvent prendre contact avec le SPP Politique scientifique pour les questions techniques²⁸. »

Selon nos informations, certaines sociétés (notamment dans la chimie) profitent simultanément des quatre principales dispenses : R&D, heures supplémentaires, travail en équipe et dispense générale. Et un même salarié peut d'ailleurs faire l'objet de trois dispenses : par exemple, un chercheur qui fait des heures supplémentaires et bénéficie de la dispense générale. C'est au point que les agents du fisc doivent vérifier si la société contrôlée ne récupère pas, pour certains de ses salariés, plus que 100 % du précompte professionnel !

d) Quelle définition du « chercheur » et de la « recherche » ?

Selon la Cour des comptes, « la notion de chercheur est celle qui pose le plus de problèmes pour l'application de la mesure, puisqu'elle n'est pas définie par le législateur, que ce soit dans le secteur marchand ou non marchand²⁹. »

Plutôt que de laisser le SPP Politique scientifique accorder une agrégation aux chercheurs reconnus comme tels, ce qui avait été initialement envisagé, c'est le SPF Finances qui doit déterminer si le salarié dont le précompte profite à l'employeur est bien un chercheur. « En pratique, les services centraux du SPF Finances de même que les agents de contrôle font appel au SPP Politique scientifique de leur propre initiative en cas de doute sur la qualification d'une personne comme chercheur. Mais cette collaboration n'est pas systématique et repose sur le bon vouloir des administrations et des fonctionnaires concernés³⁰. »

Sans compter que les deux services publics retiennent parfois des définitions différentes de ce que sont, par exemple, les chercheurs assistants et les chercheurs postdoctoraux.

Par ailleurs, selon les agents de contrôle du SPF Finances, les définitions de la R&D utilisées manquent de clarté et de précision. Ils estiment quasiment impossible de se prononcer sur la base du manuel de Frascati. En pratique, le contrôle se limite souvent à une vérification des diplômes requis. »

e) Combien de fonctionnaires Belspo pour l'ensemble des contrôles ? Le mensonge d'une secrétaire d'État

L'éclairage de Deloitte interpelle : « A notre sens, le législateur s'est donné les moyens d'assurer l'allocation de la dispense de versement de précompte professionnel des chercheurs aux entreprises qui la méritent en impliquant Belspo. Encore faut-il que Belspo dispose des moyens (humains et informatiques) nécessaires à la réalisation de cette mission³¹. »

28 *Mesures fédérales de soutien indirect à la recherche et au développement technologique (R&D)*, Rapport de la Cour des comptes transmis à la Chambre des représentants, Bruxelles, août 2013, p. 53.

29 *Mesures fédérales de soutien indirect à la recherche et au développement technologique (R&D)*, Rapport de la Cour des comptes transmis à la Chambre des représentants, Bruxelles, août 2013, p. 55.

30 *Mesures fédérales de soutien indirect à la recherche et au développement technologique (R&D)*, Rapport de la Cour des comptes transmis à la Chambre des représentants, Bruxelles, août 2013, p. 55.

31 Ibidem.

La question mérite vraiment d'être posée : de quels moyens de contrôle dispose Belspo, le service public de Programmation de politique scientifique fédérale ? De quels moyens dispose-t-il pour contrôler au jour le jour et, a fortiori, pour contrôler tout ce qui ne l'aurait pas été depuis dix ans (durée de prescription européenne) ?

Le député Marco Van Hees a posé la question à la secrétaire d'État Elke Sleurs, compétente pour le Belspo : « Pour les dispenses en matière de recherche et développement (R et D), le Belspo joue un rôle fondamental. D'autant que dans les directives de l'action de contrôle de 2014, le SPF Finances renvoie ses fonctionnaires vers l'expertise du Belspo pour ces dispenses R et D. Combien de fonctionnaires du Belspo sont-ils chargés de cette tâche et quels sont leurs diplômes³² ? ».

La secrétaire d'État répond : « Pendant la période transitoire comprise entre le 1er janvier 2014 et le 1er janvier 2015 (période où pour la première fois, les entreprises ont pu procéder à la première notification de leurs activités R et D en application de l'article 2733 du CIR), le SPP Politique scientifique (BELSPO) a créé un groupe de travail comprenant 13 personnes possédant des qualifications en accord avec les activités des différentes entreprises et des divers secteurs économiques, dans les domaines notamment de la biotechnologie, du développement de logiciels, des sciences environnementales et agricoles et de la chimie. »

Il s'agit d'un mensonge plus ou moins habile. En effet, Elke Sleurs avance le nombre de 13 personnes. Mais elle indique qu'elles font partie d'un groupe de travail. Un groupe de travail peut se réunir deux heures par mois. Rien à voir avec un fonctionnaire dont c'est la tâche quotidienne.

En réalité, le Belspo dispose en tout et pour tout d'une seule personne pour assurer le volet scientifique des vérifications de dispenses de précompte professionnel R&D, qui représente le plus gros de la tâche pour ce type de dispense. C'est l'intéressé lui-même qui l'admet. Autant dire que c'est mission impossible et que les fonctionnaires du SPF Finances s'adressant au Belspo ne doivent pas s'attendre à des miracles...

32 Question écrite n° 0218 (2015) de Marco Van Hees, voir Annexe 2.

Annexe 2 - Questions parlementaires au ministre des Finances

Question écrite n° 0201 de Marco Van Hees au ministre des Finances sur : Dispenses de précompte professionnel – Travail de nuit

Question

(Déposée le 3/3/2015)

L'article 275/5 du Code des impôts sur les revenus (CIR 92) prévoit des dispenses de précompte professionnel (DPP) pour le travail de nuit et en équipes. Il s'agit donc pour les employeurs d'un incitant à adopter ou à augmenter de tels modes de travail. Le gain fiscal est même, dans pas mal de cas, supérieur aux primes d'équipe versées par l'employeur. Et il vient s'ajouter à la hausse des bénéfices induite par l'utilisation intensive de l'appareil de production de l'entreprise.

Or, de nombreuses études montrent les effets nuisibles du travail de nuit et en équipes. Il entraîne des perturbations de la vie sociale et familiale des salariés et fait peser de nombreux risques sur leur santé: à court terme, troubles du sommeil, troubles digestifs et déséquilibre nutritionnel; à long terme, risques cardiovasculaires accrus, usure prématurée de l'organisme. Une étude publiée le 5 janvier 2015 dans l'American Journal of Preventive Medicine révèle ainsi qu'un impact important sur le système cardiovasculaire apparaît après cinq années de rythmes décalés: les femmes qui travaillent de nuit depuis plus de cinq années ont une surmortalité de 11 % et celles qui ont travaillé plus de quinze ans, un risque accru de 25 % d'avoir un cancer du poumon.

1. Envisagez-vous des mesures pour réduire les effets néfastes du travail de nuit induit par une telle disposition?
2. Ne trouvez-vous pas que la santé des travailleurs prime sur les résultats financiers des entreprises et qu'il conviendrait donc d'abroger l'article 275/5 du CIR 92?

Réponse

(publiée le 16/11/2015)

1. et 2. Il revient à mes collègues, compétents pour l'Emploi et la Santé publique, de prendre, le cas échéant, les mesures nécessaires.

Question écrite n° 0202 de Marco Van Hees au ministre des Finances sur : Dispenses de précompte professionnel – Contrôles fiscaux

Question

(Déposée le 4/3/2015)

Les dispenses de précompte professionnel (DPP) permettent aux employeurs de garder pour eux une partie du précompte qu'ils retiennent sur le salaire brut de leurs salariés pour le verser au fisc. Introduite en 2003, la mesure s'est considérablement élargie au cours des années. Il nous revient que pendant une décennie, pratiquement aucun contrôle n'aurait été

effectué sur ces dispenses, notamment parce qu'elles sont "invisibles" sur les déclarations d'impôts et ne font pas partie du schéma classique des vérifications fiscales.

En 2014, le SPF Finances a finalement lancé une action de contrôle spécifique sur cette mesure.

1. Quel est le nombre et le montant des rectifications effectuées pour les cinq dernières années?
2. Quel est le nombre et le montant des rectifications effectuées en 2014 pour chacune des catégories de DPP (exonération générale, recherche et développement, heures supplémentaires, travail en équipe, etc.)?
3. Il me revient que des employeurs auraient obtenu, pour certains de leurs salariés, des dispenses de précompte professionnel pour un montant dépassant celui du précompte total des salariés en question. Ces dépassements ne seraient pas directement visibles car noyés dans le montant global des dispenses pour l'ensemble du personnel. a) Êtes-vous informé de tels faits (via les résultats de l'action de contrôle ou par d'autres voies)? b) Confirmez-vous l'illégalité d'une telle pratique?
4. Pour les dispenses en matière de recherche et développement (R et D), le Belspo joue un rôle fondamental. D'autant que dans les directives de l'action de contrôle de 2014, le SPF Finances renvoie ses fonctionnaires vers l'expertise du Belspo pour ces dispenses R et D. Combien de fonctionnaires du Belspo sont-ils chargés de cette tâche et quels sont leurs diplômes?
5. En cas de suppression du Belspo (inscrite dans les projets du gouvernement), quel organisme serait chargé d'effectuer les tâches de contrôle évoquées à la question précédente?
6. a) L'action de contrôle de 2014 a-t-elle mis en évidence des lacunes structurelles dans le contrôle des dispenses de précompte professionnel? b) Si oui, qu'est-il prévu pour y remédier?
7. a) Des nouvelles actions de contrôle sont-elles prévues en matière de dispenses de précompte professionnel? b) Si oui, pour quelle(s) période(s)?

Réponse

(Publiée le 30/11/2015)

1 et 2. Une action de contrôle organisée portant sur le respect des conditions légales posées en matière de dispenses (partielles) de versement du précompte professionnel (Pr.P) a effectivement été menée en 2014 par l'Administration générale de la fiscalité. Il s'agissait là notamment, dans le cadre de la politique de gestion des risques mise en place au sein de cette Administration, d'exécuter l'une des recommandations formulées par la Cour des comptes dans son rapport d'août 2013, à savoir un pilotage central des contrôles fiscaux en la matière, en vue d'une uniformisation de ceux-ci. Au cours de cette même année, quelques dossiers ont également été vérifiés par l'ISI. L'honorable membre trouvera ci-dessous les résultats globaux des vérifications effectuées en la matière pour l'année 2014 (une ventilation par catégorie de dispense ne peut toutefois être donnée): - nombre total de dossiers vérifiés: 1.941 - nombre total de dossiers rectifiés: 900 - montant total des régularisations:

63.393.394,86 euros. Aucune donnée chiffrée n'est disponible centralement en ce qui concerne les régularisations effectuées en cette matière antérieurement à 2014.

3. a) La limitation de la dispense au Pr.P effectivement retenu est systématiquement vérifiée. Des anomalies sur ce point n'ont été constatées que dans des cas isolés. b) En principe, un tel dépassement n'est pas autorisé; si l'honorable membre a connaissance de cas où des anomalies auraient été constatées, mon administration procéderait aux examens nécessaires pour autant qu'il soit disposé à lui fournir les renseignements utiles.

4. Cette question relève de la compétence de ma collègue, la secrétaire d'État en charge de la Politique scientifique fédérale, madame Sleurs (Question n° 218 du 15 décembre 2015). 5. Il revient à mon collègue, compétent pour la Politique scientifique, le cas échéant, de prendre les mesures nécessaires.

6. Non, l'action de contrôle n'a pas mis en évidence de lacunes structurelles dans le contrôle.

7. Une nouvelle action de contrôle en matière de dispense de versement du précompte professionnel a été organisée en 2015 par l'Administration générale de la fiscalité. Vous trouvez ci-dessous les résultats de cette action, arrêtés au 31 octobre 2015: - nombre total de dossiers vérifiés: 500 - nombre total de dossiers rectifiés: 250 - montant total des régularisations: 11.861.225,20 euros.

Question écrite n° 0203 de Marco Van Hees au ministre des Finances sur : Dispenses de précompte professionnel - Effet sur l'emploi

Question

(Déposée le 4/3/2015)

Depuis 2003, des dispenses de précompte professionnel sont accordés aux employeurs (articles 275/1 à 275/9 du Code des impôts sur les revenus - CIR 92). Il s'agissait au départ de quelques dispenses ciblées et limitées, mais le champs d'application et les pourcentages n'ont cessé d'augmenter année après année. De plus, une dispense générale non ciblée a été introduite pour l'ensemble des employeurs du secteur privé.

Pour les travailleurs, cette mesure a de quoi choquer puisqu'ils voient leur employeur empocher une partie de leur salaire brut. Pour les finances publiques, les effets négatifs sont considérables. En 2005, la perte budgétaire atteignait 198 millions d'euros. En 2013, elle se hisse à pratiquement 3 milliards (2.966,67 millions d'euros, dernier chiffre disponible). Cela dans un contexte budgétaire particulièrement difficile et sachant que cette mesure s'ajoute à d'autres, comme les réductions de cotisations sociales ou diverses réductions à l'impôt des sociétés (intérêts notionnels et autres).

Les dispenses de précompte professionnel sont justifiées politiquement par la nécessité de réduire les charges sur le travail afin de favoriser l'emploi. Mais comme le relève le professeur Paul De Grauwe (London School of Economics), "il n'existe pas un pays au monde où les dirigeants d'entreprise ne dénoncent pas des charges salariales élevées. Ce que les dirigeants d'entreprise, ici ou ailleurs, disent finalement, c'est: nous voulons faire plus de profits".

1. Disposez-vous d'études sur les effets que les dispenses de précompte professionnel auraient eu sur l'économie et sur l'emploi?

2. Si oui, pouvez-vous en donner les références et les principales conclusions?

3. Ne pensez-vous pas qu'en l'absence d'effets positifs avérés, il conviendrait de revoir, voire de supprimer, cette disposition?

Réponse

(Publiée le 24/8/2015)

Le montant total des dispenses de versement de précompte professionnel atteint effectivement 2.966,67 millions d'euros pour l'année 2013. Ce montant regroupe différentes rubriques: les principales sont les dispenses octroyées pour le travail en équipe et de nuit, pour les heures supplémentaires, pour les chercheurs ainsi que la dispense générale pour les employeurs du secteur privé à laquelle il est fait mention dans la question.

Comme pour toute réduction de cotisation patronale ou toute subvention salariale (les dispenses sont considérées comme telles), l'effet n'est pas nécessairement un transfert qui permettrait seulement à l'employeur de récupérer une partie du salaire brut du travailleur". Cela ne sera le cas que si le salaire brut est inchangé et qu'il y a reprise à 100 % dans les marges bénéficiaires. De telles hypothèses sont prématures. Ainsi, la dispense générale pour les employeurs du secteur privé à laquelle il a été fait allusion a été octroyée pour faciliter la négociation d'un accord inter-professionnel et elle a rendu possible une conciliation des exigences en matière de croissance limitée des coûts salariaux, d'une part, et de revalorisation des salaires nets d'autre part. Ceci montre bien que l'effet des subventions peut-être réparti entre l'employeur et le travailleur. Ces subventions ne reviennent donc pas d'office et seulement à l'employeur.

La seule catégorie de dispenses dont les effets ont été évalués est celle octroyée aux chercheurs. Le Bureau fédéral du plan a publié une étude de l'efficacité des différents instruments de soutien à la recherche et il s'avère que la dispense de précompte professionnel est parmi les instruments les plus efficaces en terme de soutien à la recherche et donc d'embauche de chercheurs.

Dans un récent rapport, le Conseil supérieur des Finances a brièvement examiné la dispense de précompte pour les heures supplémentaires. Il note une très forte corrélation entre l'utilisation de cette dispense et le taux d'utilisation des capacités de production. Le Conseil en conclut dès lors que l'objectif est rencontré et qu'il n'est pas incompatible avec une politique visant à augmenter le taux d'emploi si le marché du travail est segmenté. Dans un tel cas, note le Conseil, la prestation d'heures supplémentaires ne remplace pas l'engagement de demandeurs d'emploi.

**Question écrite n° 0204 de Marco Van Hees au ministre des Finances sur :
Dispenses de précompte professionnel - Discrimination des institutions
publiques**

Question

(Déposée le 4/3/2015)

L'article 275/3 du Code des impôts sur les revenus (CIR 92) accorde une dispense de précompte professionnel sur les salaires des chercheurs affectés à la recherche et développement (R et D). Ces dispenses permettent aux employeurs de garder pour eux une

importante partie du précompte qu'ils retiennent sur le salaire brut de leurs salariés pour le verser au fisc.

Cette disposition introduit toutefois une discrimination en ce qui concerne les règles à suivre par, d'une part, les universités, hautes écoles, fonds de recherche, etc., et d'autre part, les entreprises privées. Comme l'indique le site internet de la Politique scientifique fédérale (Belspo), seuls les premiers doivent convertir l'avantage fiscal perçu en investissements complémentaires en R et D. Tandis que "dans le secteur marchand, l'investissement de ces recettes en activités R et D supplémentaires n'est pas imposé et dépendra plutôt des possibilités économiques qui se présentent".

1. Envisagez-vous de revoir cette disposition afin de supprimer une telle discrimination?
2. Si oui, dans quel sens envisagez-vous de supprimer la discrimination: en appliquant les obligations des institutions publiques aux sociétés privées ou inversement?

Question

(Publiée le 3/8/2015)

Je peux informer l'honorable membre que la mesure a été introduite à la demande des parties elles-mêmes. En effet, à la lumière de la confusion existante à l'époque, certaines organisations, dont entre autre la Commission européenne, qui subventionnaient la recherche dans les universités, les hautes écoles et les institutions scientifiques reconnues menaçaient d'une récupération partielle, à partir de 2010, des subventions payées par elles et qui ont trait aux salaires des chercheurs occupés par les projets de recherche qu'elles ont subventionnés. Les articles 12 à 14 de la loi du 21 décembre 2009 portant des dispositions fiscales et diverses publiée au Moniteur belge du 31 décembre 2009, édition 2, ont introduit des modifications pour mettre fin à la confusion existante en la matière. Je n'ai dès lors pas l'intention de changer cette mesure spécifique.

Question écrite n° 0205 de Marco Van Hees au ministre des Finances sur : Dispenses de précompte professionnel. - Discrimination à l'embauche

Question

(Déposée le 4/3/2015)

Les articles 275/1 à 275/9 du Code des impôts sur les revenus (CIR 92) prévoient une dispense générale et des dispenses ciblées de précompte professionnel. Ces dispenses permettent aux employeurs de garder pour eux une partie du précompte qu'ils retiennent sur le salaire brut de leurs salariés pour le verser au fisc.

Il nous revient, de source syndicale, que cette disposition entraîne des discriminations à l'embauche à l'égard des travailleurs non isolés. En effet, dès lors que ceux-ci sont redevables d'un précompte moindre, en raison de l'application d'un quotient conjugal pour le conjoint ou de réductions d'impôts pour enfants à charge, l'avantage fiscal pour l'employeur est moins important. Celui-ci est donc incité à engager des travailleurs isolés.

Selon une même logique, l'employeur est également incité à ne pas engager des travailleurs frontaliers. Nous avons vent de cas où l'employeur fait pression sur ses salariés frontaliers

(engagés avant l'introduction des dispenses de précompte) pour que ceux-ci abandonnent ce statut.

Envisagez-vous de revoir ou de supprimer ces dispositions afin de supprimer de telles discriminations à l'embauche ?

Réponse

(Publiée le 3/8/2015)

En effet, le précompte professionnel est calculé sur le revenu des travailleurs, compte tenu de leur situation personnelle, comme l'état civil, les personnes à charge et le revenu et la nature du revenu du partenaire. Il va de soi que dans la plupart des cas, ceci a un impact pour les employeurs sur le montant du précompte professionnel retenu mais que ces employeurs ne sont pas tenus de verser.

Cependant, je n'ai pas connaissance que cela donnerait lieu à une discrimination en termes d'embauche. Toute forme de discrimination est en effet formellement interdite par la loi. Si quelqu'un en raison de son état civil ou d'une situation similaire était effectivement victime de discrimination, l'intéressé a la possibilité d'engager une procédure légale. Cependant, je ne vois pas la nécessité de revoir ou supprimer les dispositions en matière de dispense de précompte professionnel.

Question écrite n° 0218 de Marco Van Hees à la Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la pauvreté, à l'Égalité des chances, aux Personnes handicapées, et à la Politique scientifique au ministre des Finances sur : Dispenses de précompte professionnel. - Contrôles fiscaux

Question

(Déposée le 15/12/2015)

Les dispenses de précompte professionnel (DPP) permettent aux employeurs de garder pour eux une partie du précompte qu'ils retiennent sur le salaire brut de leurs salariés pour le verser au fisc. Introduite en 2003, la mesure s'est considérablement élargie au cours des années. Il nous revient que pendant une décennie, pratiquement aucun contrôle n'aurait été effectué sur ces dispenses, notamment parce qu'elles sont "invisibles" sur les déclarations d'impôts et ne font pas partie du schéma classique des vérifications fiscales. En 2014, le SPF Finances a finalement lancé une action de contrôle spécifique sur cette mesure.

1. Quel est le nombre et le montant des rectifications effectuées pour les cinq dernières années?
2. Quel est le nombre et le montant des rectifications effectuées en 2014 pour chacune des catégories de DPP (exonération générale, recherche et développement, heures supplémentaires, travail en équipe, etc.)?
3. Il me revient que des employeurs auraient obtenu, pour certains de leurs salariés, des dispenses de précompte professionnel pour un montant dépassant celui du précompte total des salariés en question. Ces dépassements ne seraient pas directement visibles car noyés dans le montant global des dispenses pour l'ensemble du personnel. a) Êtes-vous informé de

tels faits (via les résultats de l'action de contrôle ou par d'autres voies)? b) Confirmez-vous l'illégalité d'une telle pratique?

4. Pour les dispenses en matière de recherche et développement (R et D), le Belspo joue un rôle fondamental. D'autant que dans les directives de l'action de contrôle de 2014, le SPF Finances renvoie ses fonctionnaires vers l'expertise du Belspo pour ces dispenses R et D. Combien de fonctionnaires du Belspo sont-ils chargés de cette tâche et quels sont leurs diplômes?

5. En cas de suppression du Belspo (inscrite dans les projets du gouvernement), quel organisme serait chargé d'effectuer les tâches de contrôle évoquées à la question précédente?

6. a) L'action de contrôle de 2014 a-t-elle mis en évidence des lacunes structurelles dans le contrôle des dispenses de précompte professionnel? b) Si oui, qu'est-il prévu pour y remédier?

7. a) Des nouvelles actions de contrôle sont-elles prévues en matière de dispenses de précompte professionnel? b) Si oui, pour quelle(s) période(s)?

Réponse

(Publiée le 11/1/2016)

En ce qui concerne les questions 1 à 3, 6 et 7, je vous renvoie aux réponses faites par le ministre des Finances à votre question écrite n° 202 du 4 mars 2015 (Questions et Réponses, Chambre, 2015-2016, n° 52, p. 273)

Pendant la période transitoire comprise entre le 1er janvier 2014 et le 1er janvier 2015 (période où pour la première fois, les entreprises ont pu procéder à la première notification de leurs activités R et D en application de l'article 2733 du CIR), le SPP Politique scientifique (BELSPO) a créé un groupe de travail comprenant 13 personnes possédant des qualifications en accord avec les activités des différentes entreprises et des divers secteurs économiques, dans les domaines notamment de la biotechnologie, du développement de logiciels, des sciences environnementales et agricoles et de la chimie.

Le SPP Politique scientifique dispose par ailleurs d'une expertise en matière de définition et de collecte d'indicateurs R et D permettant de définir notamment ce qui constitue la recherche et développement au niveau de l'UE, Eurostat et l'OCDE. Enfin, le SPP Politique scientifique est en grande partie à l'origine des mesures fiscales indirectes venant en aide à la R et D et contenues dans l'article 2733 du CIR. Pour des raisons de facilité d'utilisation, un point de contact unique a été créé à BELSPO (accessible via le site web) pour les entreprises et le Ministère des Finances, comme demeure également à leur disposition l'ensemble de l'expertise constitutive du service public pour les accompagner en matière de validation et de conseils, comme déterminé dans l'article 2733 précité du CIR.

Nos voisins français et néerlandais disposent également de mécanismes d'aide fiscale à la R et D, notamment via le "Crédit Impôt Recherche" (CIR) et la "Wet bevordering speur- en ontwikkelingswerk" (WBSO). La force exécutoire de ces mécanismes relève dans les deux pays - tout comme dans le nôtre - de services publics distincts des Ministères des Finances respectifs. En France, ce pouvoir exécutif revient au "Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche", en Belgique, ces compétences relèvent presque

entièrement des entités fédérées. Aux Pays-Bas par contre, le contrôle prévu dans la WBSO concernant les mesures d'appui à la RD dépend du "Rijksdienst voor Ondernemend Nederland", un service exécutif au sein du "ministère des Affaires économiques".

En suivant l'exemple néerlandais par exemple, les compétences fiscales en R et D ressortant des activités BELSPO pourraient revenir à un service du SPF Economie. Mais le suivi de l'organisation et de la délocalisation des services est encore en plein développement. L'attribution dévolue à BELSPO par l'article 2753 du CIR (et par l'article 69 du CIR: le crédit d'impôt ou la déduction majorée pour investissement en R et D) est d'ailleurs spécifiquement concentrée sur les entreprises à finalité économique.