

PARTIE X – Titre V – Chapitre I – Détermination du précompte professionnel

Table des matières

- 1. Bases légales et réglementaires**
- 2. Revenus imposables**
- 3. Revenus des enfants à charge**
- 4. Influence des autres retenues sur le traitement pour la détermination de la partie imposable**
- 5. Barèmes du précompte professionnel**
 - 5.1 Principe
 - 5.2 Eléments qui ont influence sur le précompte professionnel
 - 5.3 Etat civil
 - 5.4 Les revenus professionnels du partenaire
 - 5.5 Réductions pour personne à charge
 - 5.5.1 *Définition – personnes à charge*
 - 5.5.2 *Réduction pour enfants à charge*
 - 5.5.3 *Réduction pour autres charges de famille*
 - 5.5.4 *Réduction supplémentaires père/mère célibataire*
- 6. Retenues complémentaires (volontariat fiscal)**
- 7. Procédure**
 - 7.1 Principe
 - 7.2 Documents à fournir par le membre du personnel
- 8. L'arrondi**
- 9. Allocations exceptionnelles (allocation de fin d'année) et pécules de vacances**
- 10. Arriérés de rémunération**
- 11. Les indemnités de dédit**

1. Bases légales et réglementaires

- Code des Impôts sur les Revenus 1992;
- Arrêté royal/Code des Impôts sur les Revenus 1992, coordonné par l'arrêté royal du 10 avril 1992 (*M.B.* 30-07-1992);

2. Revenus imposables

Le précompte professionnel est dû sur les rémunérations diverses des travailleurs; régi par la législation relative aux contrats de louage de travail ou par un statut légal ou réglementaire analogue.

3. Revenus des enfants à charge

Les revenus des enfants à charge ne sont jamais cumulés avec ceux des parents. Les enfants dont les revenus professionnels annuels NETS sont supérieurs au montant repris dans l'AR ne sont pas considérés comme étant à charge du chef de famille.

Les revenus professionnels nets sont égaux au montant brut diminué de 20%.

Il en est de même pour les enfants à qui des rentes alimentaires sont payées, celles-ci n'étant pas sujettes au droit de jouissance légale des parents.

4. Influence des autres retenues sur le traitement pour la détermination de la partie imposable

Les retenues effectuées pour la constitution des pensions de survie (pourcentage fixé par la loi) ou pour la sécurité sociale sont défalquées du traitement ou salaire et d'éventuelles allocations pour déterminer la partie soumise au précompte professionnel.

Pour les autres retenues (saisie-arrêt, débit envers l'Etat, etc.), le précompte professionnel est calculé sur le montant revenant à l'intéressé sans tenir compte de ces retenues complémentaires.

5. Barèmes du précompte professionnel

5.1 Principe

Les barèmes avec les retenues de précompte professionnel sont publiés annuellement dans le moniteur belge (M.B.)

Trois barèmes sont d'application :

- **Barème I** : le bénéficiaire des revenus est un isolé ou le conjoint du bénéficiaire des revenus a également des revenus professionnels propres ;
- **Barème II** : le conjoint du bénéficiaire des revenus n'a pas de revenus professionnels propres ;
- **Barèmes III** : pour les rémunérations payées aux non-résidents qui n'ont pas maintenu un foyer d'habitation en Belgique durant toute la période imposable.

5.2 Eléments qui ont influence sur le précompte professionnel

- Etat civil
- Revenus
- Le nombre d'enfants à charge
- Le nombre de personne à charge
- L'invalidité

5.3 Etat civil

Le calcul du précompte professionnel est calculé différemment selon que le membre du personnel est:

- Célibataire ;
- Marié ou cohabitant légal (= situation de vie commune de deux personnes ayant fait une déclaration à l'officier de l'état civil du domicile au sens de l'article 1476 du Code Civil) ;
- Veuf/veuve ;
- Divorcé/séparé de corps ;
- Séparé de fait (= époux qui ne vivent plus ensemble sans être séparés de corps et de biens ou divorcés).

Dans la législation fiscale(Com.IR 131/36), les personnes suivantes sont considérées comme des « contribuables isolés » :

- les personnes célibataires, y compris celles qui forment un ménage de fait ;
- les personnes mariées, pour l'année de leur mariage/cohabitation légale et pour l'année de la dissolution par décès d'un des conjoints ;

- les personnes divorcées, à partir de l'année pendant laquelle le jugement a été prononcé (pour autant que celui-ci ait été transcrit dans le délai légal) ;
- les personnes séparées de corps, pour l'année pendant laquelle le jugement a été prononcé (pour autant que celui-ci ait été transcrit dans le délai légal et pour les années qui suivent, aussi longtemps que les époux ne sont pas « réconciliés » ;
- les veufs et les veuves (à partir de l'année du décès du conjoint) ;
- les personnes séparées de fait, à partir de l'année suivant celle de la séparation (pour autant que celle-ci ait été effective pendant toute la période imposable) ;
- les personnes mariées lorsqu'un des conjoints a recueilli des revenus professionnels exonérés conventionnellement qui n'interviennent pas pour le calcul de l'impôt afférent aux autres revenus du ménage (fonctionnaire international).

Toutefois, si la situation familiale change en cours d'année, le SSGPI prend en compte la nouvelle situation dès qu'il en est informé.

5.4 Les revenus professionnels du partenaire

Les revenus professionnels du partenaire ont une influence sur le calcul du précompte professionnel uniquement si le membre du personnel est marié/cohabitant légal.

Deux situations peuvent se produire : a) le partenaire n'a AUCUN revenus professionnels

b) le partenaire a des revenus professionnels

Si le partenaire a des revenus professionnels, le montant des revenus professionnels peut aussi jouer un rôle concernant une éventuelle application d'une réduction de précompte professionnel.

5.5 Réductions pour personne à charge

5.5.1 *Définition – personnes à charge*

Article 136 du CIR 92 : "sont considérés comme étant à charge des contribuables, à condition qu'ils fassent partie de leur ménage au 1^{er} janvier de l'exercice d'imposition et qu'ils n'aient pas bénéficié personnellement, pendant la période imposable, de ressources d'un montant net supérieur à € 1.800 (montant de base) :

- ⇒ Leurs enfants
- ⇒ Leurs ascendants (parents, grands parents et arrières grands-parents)
- ⇒ Leurs collatéraux jusqu'au deuxième degré inclusivement (frères et sœurs)
- ⇒ Les personnes qui ont assumé la charge exclusive ou principale du contribuable pendant l'enfance de celui-ci. »

Remarque : Pour déterminer le montant de la réduction du précompte professionnel pour charges de famille, la situation de famille à envisager dans le chef du bénéficiaire des revenus est celle qui existe au 1er janvier de l'année de paiement ou de l'attribution des revenus.

5.5.2 Réduction pour enfants à charge

Dans les barèmes publiés dans le M.B., il n'est pas tenu compte des enfants à charge.

Pour chaque enfant une réduction est accordée : voir annexe III de l'AR/CIR 92. L'enfant invalide doit être compté pour deux. L'enfant doit atteindre 66% au moins d'incapacité.

5.5.3 Réduction pour autres charges de famille

Si le salarié a des ascendants ou des collatéraux jusqu'au deuxième degré inclusivement à charge (parents/grands parents, frères/sœurs), une réduction supplémentaire est appliquée. Cette réduction est augmentée si l'autre personne est âgée de plus de 65 ans.

Si le salarié a des personnes qui ont assumé sa charge exclusive ou principale pendant l'enfance de celui-ci à charge, une réduction supplémentaire de précompte professionnel est accordée.

Ici aussi, il est à signaler qu'un enfant invalide à charge compte pour deux.

5.5.4 Réduction supplémentaires père/mère célibataire

Membres du personnel célibataires, veux/veuves

Un père/mère célibataire ou un(e) veuf/veuve non remarié(e) a droit à une diminution supplémentaire du précompte professionnel si il/elle a un ou des enfants à charge.

Membres du personnel divorcés

Un membre du personnel divorcé avec des enfants à charge n'a pas droit à cette diminution supplémentaire.

Exception : si les enfants qu'il/elle a à sa charge ne sont pas issus du mariage dissous, mais sont nés d'une nouvelle relation non officialisée, il/elle est bien considérée comme père/mère célibataire.

6. Retenues complémentaires (volontariat fiscal)

Tout contribuable peut demander à son employeur de retenir une somme fixe en supplément au dessus du PP fixé pour réduire le supplément d'impôt qui lui serait réclamé au moment de la taxation globale.

Une réduction du PP ne peut jamais être appliquée même si le contribuable est régulièrement remboursé par l'Administration au moment de l'imposition globale.

Toute demande de première retenue complémentaire ou de modification du montant initialement fixé doit être introduite auprès du SSGPI (si choix pour thémis « base » ou « light ») ou de la zone de police (si choix pour thémis « full »).

Elle prend effet lors du 1^{er} paiement du deuxième mois qui suit la date d'introduction de la demande. Toute demande de cessation de la retenue complémentaire doit être introduite de la même manière; elle n'a d'effet qu'à partir du 1^{er} paiement du troisième mois qui suit la date de la révocation.

Une demande ne peut jamais avoir d'effet rétroactif. Elle ne doit pas être renouvelée; vu qu'elle lie l'intéressé aussi longtemps qu'il n' a pas introduit de demande de modification ou d'arrêt.

Le montant retenu ne sera pas diminué d'office si le membre du personnel se trouve dans une situation administrative qui entraîne l'octroi d'un traitement inférieur au traitement normal d'activité.

Toutefois, la retenue est suspendue si le paiement du traitement est lui-même suspendu ou si le montant net du traitement est égal ou inférieur à la retenue; elle est automatiquement réexécutée lorsque le traitement est à nouveau payé ou supérieur à la retenue à effectuer.

Si les retenues légales à exécuter sur traitement doivent être effectuées, le moteur salarial Themis ne peut pas exécuter la retenue de précompte professionnel complémentaire.

7. Procédure

7.1 Principe

Chaque changement dans la situation familiale ou dans la situation des membres de la famille du bénéficiaire qui entraîne un changement de la situation fiscale de l'intéressé, doit être rapporté immédiatement.

A) Si la zone de police a choisi Thémis « base » -> au SSGPI, au moyen d'un formulaire:

- **F-020** pour les membres du personnel qui font partie de la Police Fédérale;
- **L-020** pour les membres du personnel qui font partie de la Police Locale.

B) Si la zone de police a choisi Thémis « light » -> le membre du personnel doit transmettre le document à son service du personnel. Une copie doit être transmise par le service du personnel au SSGPI.

C) Si la zone de police a choisi Thémis « full » -> le membre du personnel doit transmettre le document à son service du personnel.

Le SSGPI ou la zone de police adaptera le dossier de rémunération à la nouvelle situation pour l'avenir. Les mentions tardives ne peuvent jamais donner lieu à des régularisations de la période à régulariser.

Remarque : Lorsque les deux conjoints perçoivent des revenus professionnels, les réductions pour charges de famille, à l'exception de celles pour le conjoint handicapé, sont accordées au conjoint choisi par eux. Ce choix doit être indiqué dans le formulaire F/L – 020.

La réduction pour le conjoint handicapé est accordée à la personne elle-même concernée.

7.2 Documents à fournir par le membre du personnel

Pour l'enfant bénéficiaire d'allocations familiales majorées

L'attestation justifiant l'octroi des allocations familiales majorées suffit.

Pour les personnes invalides

Une déclaration mentionnant les:

- Nom
- Prénom
- Qualité de la personne invalide et mentionnant qu'elle:
 - est invalide à 66% au moins
 - fait partie du ménage du contribuable
 - ne bénéficie pas de moyens de subsistance annuels dont le montant net (= brut – 20%) est supérieur au montant repris dans l'AR.

Pour le contribuable

Une attestation affirmant qu'il est invalide à 66% au moins.

Remarque

Les attestations et les déclarations sont conservées soigneusement dans le dossier de traitement au SSGPI (pour les zones de police ayant opté pour Thémis « base » ou « light ») ou par la zone elle-même en cas de choix pour Thémis « full ».

Il appartient au contribuable de produire les documents justificatifs à l'appui de sa déclaration d'impôts.

8. L'arrondi

Le montant du précompte professionnel est toujours arrondi au cent inférieur.

9. Allocations exceptionnelles (allocation de fin d'année) et pécules de vacances

En ce qui concerne les indemnités et allocations exceptionnelles autre que les indemnités de dédit, payées par un employeur en dehors des rémunérations normales, le précompte professionnel est fixé selon le pourcentage repris à l'arrêté royal en référence 2.

Toutefois, lorsque le montant annuel de la rémunération brute normale n'exède pas le montant limite suivant le nombre d'enfants à charge, l'indemnité exceptionnelle est exonérée à concurrence de la différence entre le montant limité et le montant annuel brut de la rémunération brute normale.

Vous trouverez ces montants limites dans l'arrêté royal en référence 2.

Le bénéficiaire d'une allocation exceptionnelle bénéficie d'une réduction suivant le nombre d'enfants à charge. Vous trouverez, dans l'arrêté royal le pourcentage de la réduction applicable suivant le nombre d'enfants à charge.

Remarque :

Aucune réduction n'est appliquée sur l'allocation exceptionnelle si le montant annuel de la rémunération brute normale n'excède pas les montants suivant le nombre d'enfants à charge.

10. Arriérés de rémunération

Arriérés de rémunération:

Ce sont les rémunérations pour lesquelles le paiement ou l'attribution n'a eu lieu, par le fait de l'autorité publique ou de l'existence d'un litige, qu'après l'expiration de la période imposable à laquelle elles se rapportent effectivement.

Rémunération de référence :

Est égale à la rémunération brute normale de la dernière année d'activité normale précédant celle du paiement des arriérés, pour autant que le bénéficiaire en apporte la preuve.

Le précompte professionnel fixé pour les arriérés de rémunérations, est celui applicable à la rémunération de référence. Vous trouverez le pourcentage dans l'arrêté royal en référence 2.

Toute fois, lorsque la rémunération de référence n'excède pas le montant limite, suivant le nombre d'enfants à charge, les arriérés de rémunérations sont exonérés à concurrence de la différence entre le montant limite précité et la rémunération de référence.

Vous trouverez les montants limites dans l'arrêté royal sous la section 3 – Règles particulières.

Toutefois, aucun précompte professionnel n'est dû lorsque le douzième de la rémunération de référence ne donne pas lieu au précompte professionnel selon les règles du Barème I ou du Barème II.

11. Les indemnités de dédit

Les indemnités de fin de contrat sont soumises au précompte professionnel conformément aux règles relatives aux arriérés, étant entendu que le traitement de référence à prendre en compte pour déterminer le précompte professionnel est celui qui a servi de base à la détermination de l'indemnité ou, en l'absence d'un tel traitement de référence, le traitement perçu par le bénéficiaire au cours de sa dernière période normale d'activité au service de l'employeur qui paie l'indemnité.

Il est important de préciser que les montants repris ci-dessus sont modifiés chaque année via un arrêté royal publié au mois décembre.