

Dispense partielle de versement de précompte professionnel en cas de formation de travailleurs

Par Depondt Wim, le 7 janvier 2021

[UPDATE] La loi-programme prévoit entre autres de soutenir fiscalement les employeurs actifs dans la formation de leurs travailleurs en leur accordant une dispense partielle de versement de précompte professionnel.

L'encre du texte prévoyant une dispense partielle de versement de précompte professionnel en raison du coronavirus n'est même pas encore sèche, que voici déjà une autre mesure de dispense, concernant cette fois les employeurs qui investissent dans la formation de leurs travailleurs.

1 Qui est concerné ?

Tous les employeurs redevables de précompte professionnel et qui tombent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail.

2 Qui sont les travailleurs qui ouvrent le droit à cette dispense ?

Les employeurs peuvent bénéficier de cette mesure de soutien uniquement pour les travailleurs

1. engagés depuis au moins 6 mois,

ET

1. qui ont terminé une formation à charge de l'employeur dans le mois concerné. Cette formation doit répondre à certains critères de durée et de contenu (voir les points 3 et 4, ci-après).

Les secrétariats sociaux ne pourront pas vérifier si un travailleur remplit toutes les conditions. Dès que cette mesure sera applicable, les employeurs intéressés devront donc signaler eux-mêmes les travailleurs qui leur permettront de bénéficier de cette dispense.

3 Durée de la formation

Principe

Le travailleur doit avoir suivi une formation d'une durée minimale de 10 jours durant une période ininterrompue de 30 jours calendaires. Le début et la fin de cette période de 30 jours ne sont toutefois pas fixes : 10 jours de formation durant n'importe quelle période ininterrompue de 30 jours calendaires remplissent donc la condition de durée.

Une journée de formation est censée correspondre à 7,6 heures de formation.

Deux exceptions

Lorsque l'employeur est une entreprise où s'effectue un travail d'équipe ou un travail de nuit et qui attribue une prime d'équipe soumise au précompte professionnel, la période de référence est plus longue et dure 60 jours au lieu de 30. Cette prolongation ne concerne toutefois que les travailleurs qui bénéficient de la prime en question durant cette période ininterrompue de 60 jours.

Lorsque l'employeur est considéré comme une petite société au sens de l'article 1:24, §§1^{er} à 6 du Code des sociétés et des associations ou est une personne physique qui remplit de manière équivalente les critères de l'article 1:24, le travailleur doit suivre une formation d'une durée minimale de 5 jours durant une période ininterrompue de 75 jours calendaires.

10 périodes maximum par travailleur

Le nombre de périodes ininterrompues de 30, 60 ou 75 jours au cours desquelles une formation éligible a été suivie est limité à 10 par travailleur. Selon l'exposé des motifs, cette limite vise à inciter l'employeur à se soucier de la formation de tous ses travailleurs.

Et si le travailleur voit son contrat suspendu ou est occupé à temps partiel ?

La durée minimale de la formation est réduite en fonction du régime applicable au travailleur.

Si le contrat du travailleur est suspendu, la période ininterrompue de 30, 60 ou 75 jours calendaires est prolongée du nombre de jours de suspension, sans limite de temps. Toute interruption qui peut légalement être qualifiée de suspension prolonge la période de référence.

La formation peut être suivie aussi bien durant des jours de travail que durant des jours de suspension du contrat de travail.

Résumé des conditions de durée de la formation

	Durée minimale	Période de référence
Règle générale	10 jours (*)	30 jours (**)
Exception pour le travail d'équipe / de nuit	10 jours (*)	60 jours (**)
Exception pour les petites entreprises	5 jours (*)	75 jours (**)

(*) calculé au prorata si le travailleur est occupé à temps partiel. Un jour de formation = 7,6 heures.

(**) Prolongation en cas de suspension du contrat de travail. 10 périodes maximum par travailleur.

4 Contenu de la formation

Principe

Toutes les formations, formelles et informelles, entrent en ligne de compte. Pour connaître la différence entre les formations *formelles* et les formations *informelles*, consultez l'article 9 de la loi sur le travail faisable et maniable

(http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?

[language=fr&la=F&cn=2017030503&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=\(text+contains+\(%27%27\)\)#Art.9](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=2017030503&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#Art.9)).

Formations exclues

Les formations rendues obligatoires par des dispositions légales ou réglementaires ou par une convention collective de travail n'ouvrent pas le droit à cette mesure. Par exemple, les séances de formation continue que doit suivre un stagiaire notarial ou la formation obligatoire portant sur l'amiante n'entrent pas en ligne de compte.

Les formations qui ne constituent pas des frais professionnels dans le chef de l'employeur sont également exclues.

Enfin, les formations informelles, comme définies par l'article 9 de la loi sur le travail faisable et maniable

(http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?

[language=fr&la=F&cn=2017030503&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=\(text+contains+\(%27%27\)\)#Art.9](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=2017030503&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#Art.9)), ne peuvent pas représenter :

1. plus de 10 % de la durée minimale de 10 jours si la période de référence ininterrompue compte 30 ou 60 jours,
2. plus de 20 % de la durée minimale de 5 jours si la période de référence compte 75 jours.

5 À combien s'élève la dispense de versement ?

La dispense de versement est calculée de mois en mois et correspond, en principe, à 11,75 % de la somme des rémunérations imposables des travailleurs qui ont terminé au cours du mois concerné une formation éligible.

Le pécule de vacances, la prime de fin d'année ainsi que les arriérés de rémunérations n'entrent toutefois pas dans ce calcul et les rémunérations prises en compte sont limitées à 3500 euros imposables par travailleur. Cette limite n'est pas indexée et peut être abaissée en fonction du régime applicable au travailleur concerné.

6 Base de retenue

Cette mesure de soutien prend la forme d'une dispense partielle de versement de précompte professionnel : l'employeur ne devra donc reverser au fisc qu'une partie du précompte qu'il retient sur les rémunérations de ses travailleurs.

Le travailleur ne remarquera rien : sur sa déclaration fiscale, le fisc considérera avoir reçu intégralement le précompte retenu et ses bulletins de salaire et sa fiche fiscale reprendront la totalité du montant retenu, sans jamais mentionner la dispense de versement dont a bénéficié l'employeur.

La dispense de versement est calculée sur la totalité du précompte dû pour les travailleurs qui ont rempli les conditions nécessaires dans le mois concerné.

Tout comme lors du calcul du montant de la dispense, il faudra, lorsque l'on fixera la base de retenue :

1. faire abstraction du précompte dû sur le pécule de vacances, la prime de fin d'année et les arriérés de rémunérations,
2. le cas échéant, plafonner le précompte, sur la base des 3500 euros imposables par travailleur (au prorata de la fraction d'occupation et non indexé, voir ci-avant).

7 Entrée en vigueur

Cette mesure de soutien entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021. Les journées de formation qui ont eu lieu en 2020 ne pourront donc pas être prises en compte, et la première période de référence ne pourra commencer que le 1^{er} janvier 2020 au plus tôt.
