

# Dispense de versement de précompte professionnel pour les formations : modifications à partir de 2022

Par DEPONDT Wim - Legal advisor sr., le 14 février 2022

**La durée minimale exigée est désormais exprimée en heures et peut aussi être comptabilisée sur la base de plusieurs formations. Différents éléments de cette réduction de charges ont été clarifiés. La réduction de charges ne peut désormais plus être cumulée avec la dispense de versement de précompte professionnel pour les sportifs.**

## Résumé

À partir de 2022,

- la durée minimale exigée des formations est exprimée en heures et non plus en jours;
- plusieurs formations peuvent être prises en compte dans le calcul de cette durée minimale;
- une durée forfaitaire est calculée en cas de journée de travail complète consacrée à la formation;
- aucun cumul n'est plus possible avec la dispense de versement de précompte professionnel pour les sportifs;
- la législation définit plus clairement les cas dans lesquels une formation n'entre pas en ligne de compte parce qu'elle n'est pas payée par l'employeur;
- la législation précise que l'ancienneté de service exigée doit porter sur des années consécutives;
- un travailleur n'ouvre pas plus de dix fois droit à la réduction de charges pour chaque employeur.

## 1. Contexte

Depuis le 1er janvier 2021, les employeurs bénéficient d'une réduction de charges pour les travailleurs qui suivent une formation. Cette réduction consiste en une dispense partielle de versement au fisc du précompte professionnel retenu par l'employeur. Si toutes les conditions sont réunies, cette réduction de charges correspond en principe à 11,75 % de la rémunération imposable des travailleurs qui ont achevé la formation au cours du mois concerné. À hauteur de cette réduction de charge, l'employeur est dispensé de verser au fisc le précompte professionnel retenu par lui. L'employeur est entièrement libre de l'affectation des ressources ainsi libérées. Pour de plus amples explications, nous renvoyons à nos articles du [7 janvier 2021](#) et du [3 mars 2021](#).

La loi portant des dispositions fiscales diverses du 21 janvier 2022 modifie certaines des modalités de cette réduction de charges.

## 2. Durée minimale de la formation

À l'origine, une formation d'au moins dix jours était l'une des conditions pour bénéficier de la réduction de charges. Certaines PME bénéficiaient d'une durée minimale réduite à cinq jours.

Cette condition a changé sur quatre points à partir de 2022 :

- la durée minimale est désormais exprimée en heures : 76 heures en règle générale et 38 heures pour certaines PME;
- en cas d'emploi à temps partiel, cette durée minimale est réduite proportionnellement au régime de travail applicable le jour où la dernière des formations a pris fin. La loi précise désormais le moment exact pris en considération pour calculer cette durée proratisée;
- un jour de travail entièrement consacré à la formation, au cours duquel le travailleur n'effectue aucune autre prestation, correspond à 7,6 heures. Dans ce cas spécifique, un forfait de 7,6 heures est donc pris en compte, quelle que soit la durée effective de la formation au cours de ce jour de travail;
- plusieurs formations peuvent désormais être prises en compte dans le calcul de cette durée minimale. Attention, l'idée n'est pas de scinder les formations sur deux périodes afin de pouvoir prétendre ainsi deux fois à la réduction de charges.

À titre d'illustration, imaginons un travailleur qui suit trois formations entrant en ligne de compte :

- Formation 1 : 15-19/03 (38 heures)

- Formation 2 : 22-26/03 (38 heures) & 16/04 (7,6 heures)

- Formation 3 : 19-22/04 (30,4 heures) & 26-29/04 (30,4 heures) & 03/05 (7,6 heures)

L'employeur peut appliquer la mesure d'aide une seule fois, à savoir sur les rémunérations du mois d'avril. En effet, le travailleur a suivi deux formations entrant en ligne de compte et d'une durée minimale de 76 heures sur une période ininterrompue de 30 jours calendaires (formation 1 et formation 2). L'employeur ne peut donc pas appliquer la mesure d'aide une deuxième fois aux rémunérations du mois de

mai au motif que le travailleur a suivi deux formations entrant en ligne de compte et d'une durée minimale de 76 heures sur une période ininterrompue de 30 jours calendaires (le dernier jour de formation de la formation 2 combiné aux 68,4 heures de la formation 3).

### 3. Pas de cumul avec la réduction de charges pour les sportifs

La législation fiscale prévoit également une dispense partielle de versement de précompte professionnel pour sportifs rémunérés. À partir de 2022, cette réduction de charges ne peut plus être cumulée avec la dispense de versement de précompte professionnel pour les formations. Le cas échéant, l'employeur devra donc faire un choix.

### 4. Clarifications et précisions

La loi portant des dispositions fiscales diverses du 21 janvier 2022 précise tout d'abord que l'ancienneté de service minimum de six mois doit être de six mois consécutifs. À partir de 2022, le travailleur qui compte six mois d'ancienneté avec interruptions ne peut donc pas (encore) ouvrir le droit à la réduction de charges.

La réglementation stipulait à l'origine que les formations ne constituant pas un coût professionnel dans le chef de l'employeur étaient exclues. Cette disposition a bien vite suscité des questions diverses. À partir de 2022, la réglementation précise que **seules entrent en ligne de compte les formations dont le coût est entièrement pris en charge par l'employeur, de même que le coût salarial complet en cas de formations suivies durant le travail.**

Si l'employeur bénéficie de l'intervention d'un fonds sectoriel pour le coût salarial correspondant à la formation ou pour la formation elle-même, cette condition n'est pas remplie. De même, si l'employeur prend entièrement en charge le coût de la formation, mais reçoit une intervention pour le coût salarial correspondant à la formation (provenant par exemple d'un fonds de formation sectoriel, ou encore via un congé de formation subsidié par les pouvoirs publics comme le congé éducation payé ou le congé de formation flamand), cette condition n'est pas remplie. Lorsque l'employeur verse une cotisation à un fonds sectoriel et que ce fonds organise des formations (destinées à tous les travailleurs du secteur), cette condition n'est pas non plus remplie dans le chef de l'employeur.

La réglementation originale prévoyait une restriction particulièrement peu claire par travailleur. Cette imprécision est désormais en partie levée : une rémunération d'un travailleur n'est plus prise en compte pour la réduction de charges lorsque les rémunérations précédentes de ce travailleur ont déjà été reprises dix fois dans la base de la dispense par le même employeur.

La législation ne précise malheureusement aucune période de référence en la matière. À examiner, par exemple, par année civile ? Ou bien sur toute la durée de la carrière du travailleur auprès de l'employeur concerné ?

### 5. Entrée en vigueur des modifications

Les modifications entrent en vigueur le 1er janvier 2022. Elles s'appliquent aux rémunérations payées ou octroyées à partir de cette date.

Sources : la [loi portant des dispositions fiscales diverses du 21 janvier 2022](#) et le [document parlementaire 2351/1003 de la Chambre des représentants](#).