

**Date :** Août 2015

**Sujet :** **La prime de naissance**

---

L'employeur peut octroyer aux membres de son personnel une prime à l'occasion de la naissance d'un enfant. Dans des limites déterminées, cette prime peut être exonérée d'impôts et de cotisations de sécurité sociale.

## **I ASPECTS FISCAUX**

### **1 Pour le bénéficiaire**

L'article 38 du CIR 1992 établit une liste d'avantages sociaux exonérés d'impôts pour leurs bénéficiaires.

De manière générale, les avantages sociaux peuvent être définis comme des avantages obtenus par les travailleurs au sens le plus large du terme ou par leurs ayants droit et qui entrent dans l'une des catégories suivantes:

- les avantages dont il n'est pas possible, en raison de leurs modalités d'octroi, de déterminer le montant effectivement recueilli par chacun des bénéficiaires ;
- les avantages qui, bien que pouvant être individualisés, n'ont pas le caractère d'une véritable rémunération ;
- les menus avantages et cadeaux d'usage obtenus à l'occasion ou en raison d'événements sans rapport direct avec l'activité professionnelle.

Le commentaire administratif du CIR 1992 précise en outre que les avantages sociaux en question sont des avantages "minimes":

- qui sont alloués par l'employeur dans un but social évident, que cette attribution soit bénévole ou obligatoire et se fasse ou non par le biais d'une caisse sociale ;
- dans le but d'améliorer les rapports entre les membres du personnel et de renforcer les liens de ceux-ci avec l'entreprise.

Il pourrait être défendu qu'une prime de naissance d'un montant minime constitue un avantage social au sens de l'article 38 du CIR 1992 et doit en conséquence être exonérée d'impôts pour le bénéficiaire. L'administration fiscale considère qu'un cadeau est censé avoir une valeur minime, lorsque la valeur de ce cadeau ne dépasse pas 50 EUR<sup>1</sup>.

Si la prime de naissance ne réunit pas les conditions requises aux fins d'être considérée comme un avantage social immunisé, elle constitue un avantage de toute nature imposable pour le bénéficiaire.

---

<sup>1</sup> Circulaire fiscale du 16 décembre 2002, n° RH 242/554.090 (AFER 28/2002).

## 2 Pour l'employeur

Si la prime de naissance constitue un avantage social immunisé pour le travailleur, son montant n'est pas déductible pour l'employeur.

Par contre, si elle constitue un avantage de toute nature imposable pour le travailleur, elle est alors déductible pour l'employeur. L'employeur est alors tenu de mentionner cet avantage sur la fiche fiscale 281.10 et sur le relevé récapitulatif 325.10. A défaut, l'administration fiscale peut appliquer la cotisation spéciale sur commissions secrètes de 103%<sup>2</sup>.

## II ASPECTS DE SÉCURITÉ SOCIALE

La notion de rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale est extrêmement large<sup>3</sup>. Par exception, les indemnités, payées directement ou indirectement par l'employeur, qui doivent être considérées comme un complément des avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité sociale, ne constituent pas de la rémunération passible de cotisations sociales.

Les prestations familiales comprennent les allocations familiales, l'allocation supplémentaire en fonction de l'âge et l'allocation de naissance<sup>4</sup>. On peut donc soutenir que la prime de naissance extralégale constitue un complément à la branche de la sécurité sociale des prestations familiales et qu'elles n'ont donc pas de la rémunération passible de cotisations de sécurité sociale<sup>5</sup>.

*Claeys & Engels*  
[www.claeysengels.be](http://www.claeysengels.be)

---

*Ce document est destiné à donner une information générale sur les aspects fiscaux et de sécurité sociale du sujet traité. Nous veillons bien entendu à la fiabilité de cette information. Cependant, ce document ne contient aucune analyse juridique ou avis et ne peut en aucun cas engager la responsabilité de Claeys & Engels.*

---

---

<sup>2</sup> L'employeur peut échapper à la cotisation spéciale à des conditions déterminées.

<sup>3</sup> Voir à cet égard l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs.

<sup>4</sup> Article 1<sup>er</sup> de la loi du 20 juillet 1971 instituant des prestations familiales garanties.

<sup>5</sup> Il faut noter que l'ONSS a des directives internes en la matière. Il limite notamment à un montant mensuel de 50 EUR (par enfant du travailleur) *tout* ce qui peut être considéré comme complément aux allocations familiales.