

**Date :** Mars 2017

**Sujet :** Les bourses d'études

---

L'employeur peut intervenir dans les frais d'études des enfants des membres de son personnel.

Ce type de "bourse d'études" peut bénéficier d'un traitement fiscal et parafiscal favorable.

## **I ASPECTS FISCAUX**

### **1 Pour le bénéficiaire**

#### **1.-**

En vertu du Commentaire administratif du CIR 1992<sup>1</sup>, les bourses d'études allouées aux enfants des membres du personnel, quel que soit le débiteur et même si elles sont octroyées directement aux enfants, constituent en principe un avantage de toute nature imposable.

Il est cependant prévu que si les bourses d'études peuvent être considérées comme une aide occasionnelle (octroi dans des circonstances particulières), elles constituent alors un avantage social exempté d'impôts<sup>2</sup>.

#### **2.-**

La jurisprudence a cependant déjà considéré que des bourses d'études ne constituent pas nécessairement un avantage de toute nature imposable.

Ainsi, la cour d'appel d'Anvers a, à trois reprises, estimé que des bourses d'études qui sont accordées directement par l'employeur aux enfants des membres du personnel ne constituent pas un avantage de toute nature dans le chef du travailleur. La raison sous-jacente est que l'octroi de bourses d'études ne vise pas à récompenser des prestations de travail et que les frais de l'enseignement supérieur qui sont financés par ces bourses ne constituent pas des frais normalement à la charge des parents.

La Cour de cassation a, quant à elle, jugé que les bourses d'études octroyées directement aux enfants des travailleurs par une ASBL liée à l'employeur, ne devaient pas nécessairement être considérées comme un avantage de toute nature imposable<sup>3</sup>. Dans cet arrêt, la Cour de cassation confirme le principe selon lequel le législateur a voulu imposer tous les avantages octroyés à un travailleur, sous quelque forme que ce soit, et trouvant leur origine, même indirectement, dans l'exercice de l'activité professionnelle de l'intéressé. La Cour confirme également qu'un montant payé par un tiers, afin de décharger un travailleur de ses obligations, peut être considéré comme un avantage de toute nature pour le travailleur si le paiement est fait en raison ou à l'occasion de l'exercice d'une relation de travail. En l'espèce, la Cour de cassation a estimé qu'il n'était pas prouvé que les parents des enfants auraient dû supporter eux-mêmes les dépenses visées,

---

<sup>1</sup> Com. IR, n° 38/33, 5°.

<sup>2</sup> Com. IR, n° 38/33, 5°.

<sup>3</sup> Cass., 16 avril 1999, *F.J.F.*, 1999, 340.

si l'allocation n'avait pas été payée directement aux enfants par l'ASBL. La Cour de cassation en déduit qu'il n'existe pas d'avantage de toute nature taxable pour les parents.

## **2 Pour l'employeur**

Si la bourse d'études constitue un avantage social exempté 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>4</sup>.

## **II ASPECTS DE SECURITE SOCIALE**

La notion de rémunération soumise à cotisations sociales est extrêmement large<sup>5</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.

On pourrait notamment<sup>6</sup> argumenter que les bourses d'études constituent un complément à la branche de sécurité sociale des prestations familiales (les allocations familiales légales), et qu'il ne s'agit donc pas de rémunération passible de cotisations de sécurité sociale<sup>7,8</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>4</sup> L'employeur peut échapper à la cotisation spéciale à des conditions déterminées.

<sup>5</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>6</sup> D'autres arguments pourraient être utilisés.

<sup>7</sup> Il faut noter toutefois 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. Les explications détaillées à ce propos sont reprises dans la fiche récapitulative "Les allocations familiales extralégales".

<sup>8</sup> La jurisprudence a déjà reconnu le caractère non rémunérateur des allocations familiales extralégales (quel que soit le montant) (bien qu'il y ait quelques décisions divergentes sur le sujet).