

**Date :** Mars 2017

**Sujet :** Les éco-chèques

---

Les employeurs ont, depuis 2009, la possibilité d'octroyer à leurs travailleurs des éco-chèques. Ces éco-chèques ont non seulement pour but de contribuer activement à la sensibilisation et à l'accès aux produits écologiques, mais également d'accorder une enveloppe complémentaire en net aux travailleurs.

Par ailleurs, une CCT n°98<sup>1</sup> inventorie de manière limitative<sup>2</sup> les produits écologiques et les services qui peuvent être achetés avec les éco-chèques. Cette CCT règle également la communication de l'information aux travailleurs ainsi que la façon de calculer le nombre d'éco-chèques à accorder à chaque travailleur.

Jusqu'à présent, les employeurs ne pouvaient octroyer que des éco-chèques papier à leurs travailleurs. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, ils peuvent opter pour des éco-chèques électroniques<sup>3</sup>. Les éco-chèques papier subsistent à côté des éco-chèques électroniques à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les éco-chèques papier sont remis matériellement au travailleur, qui les donne au commerçant en paiement de ses achats. En revanche, les éco-chèques électroniques sont crédités sur un « compte éco-chèques » personnel du travailleur duquel ce dernier débite un certain montant lorsqu'il effectue ses achats à l'aide de sa carte électronique. Celle-ci lui est mise à disposition par un éditeur agréé. La carte électronique pour les titres-repas électroniques peut être utilisée pour y créditer les éco-chèques électroniques.

Les éco-chèques sont soumis à une réglementation spécifique tant sur le plan fiscal que sur le plan de la sécurité sociale.

---

<sup>1</sup> du 20 février 2009, telle que modifiée par les CCT n°98*bis* du 21 décembre 2010, n° 98*ter* du 24 mars 2015 et n°98*quater* du 26 janvier 2016.

<sup>2</sup> Cette liste a été établie sur la base de différents objectifs écologiques :

- Economie d'énergie : produits destinés à l'isolation des habitations, lampes économiques, produits qui fonctionnent à l'énergie solaire ou à l'énergie produite manuellement, etc.
- Economie d'eau : pommeau de douche économique, citerne de récupération des eaux de pluie, accessoires permettant l'économie d'eau sur les robinets, etc.
- Mobilité durable : placement de filtres à particules sur les voitures roulant au diesel et construites jusqu'en 2005, les cours d'ecodriving, les titres de transports pour les transports en commun (à l'exception des abonnements), achat et entretien de scooters électriques, etc.
- Gestion des déchets : papier recyclé à 100% et non blanchi ou blanchi au TFC, produits synthétiques constitués entièrement de matériaux biodégradables qui satisfont à certaines normes, etc.
- Promotion de l'éco-conception: logo production biologique de l'Union Européenne, etc.
- Nature : bois exploité de façon durable, arbres et plantes de jardin, outils de jardin non motorisé, etc.

<sup>3</sup> Arrêté royal du 16 décembre 2015 introduisant les éco-chèques électroniques et fixant les conditions d'agrément et la procédure d'agrément pour les éditeurs. Cet arrêté royal modifie l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

---

## **I ASPECTS FISCAUX**

### **1 Pour le bénéficiaire**

A ce jour, la législation fiscale n'a pas encore été spécifiquement adaptée compte tenu de l'introduction des éco-chèques électroniques. La législation existante, telle qu'exposée ci-dessous, n'en tient donc pas compte.

#### **1.1 Principe**

En principe, les éco-chèques doivent être considérés comme des avantages de toute nature imposables dans le chef du travailleur (ou du dirigeant d'entreprise).

#### **1.2 Conditions d'exonération**

Les éco-chèques, qui sont octroyés à un travailleur (ou à un dirigeant d'entreprise), sont considérés comme des avantages sociaux exonérés, lorsqu'ils répondent *simultanément* à toutes les conditions suivantes<sup>4</sup> :

- 1° L'octroi de l'éco-chèque doit être prévu par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ou, si la conclusion d'une convention collective n'est pas possible, par une convention individuelle écrite (étant entendu que, dans une entreprise occupant des travailleurs, le même règlement doit s'appliquer tant aux dirigeants d'entreprise (qui peuvent aussi recevoir des éco-chèques) qu'aux travailleurs) ;
- 2° La convention collective de travail ou la convention individuelle mentionne la valeur nominale maximum de l'éco-chèque avec un montant maximum de 10 EUR par éco-chèque, ainsi que la fréquence de l'octroi des éco-chèques pendant une année civile ;
- 3° Le chèque est délivré au nom du travailleur ;
- 4° Le chèque doit mentionner clairement que sa validité est limitée à 24 mois à partir de la date de sa mise à la disposition du travailleur et qu'il ne peut être utilisé que pour l'achat de produits et services à caractère écologique visés dans une convention collective conclue au sein du Conseil national du travail ;
- 5° Les éco-chèques ne peuvent être échangés en espèces ni totalement, ni partiellement ;
- 6° Le montant total des éco-chèques qui sont octroyés par l'employeur ne peut dépasser par travailleur 250 EUR par an ;
- 7° Le chèque ne peut être octroyé en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou de tout autre avantage ou complément.

Les éco-chèques qui ne satisfont pas simultanément à toutes les conditions précitées, doivent être considérés *en totalité* comme des avantages de toute nature imposables.

---

<sup>4</sup> Article 38, §1, al. 1, 25° CIR 1992 et article 38/1, §1, 3° en §4 CIR 1992 ; cf. aussi la Circulaire fiscale du 25 juin 2010, n° Ci.RH.242/604.311 (AFER 47/2010).

## **2 Pour l'employeur / l'entreprise**

Si les éco-chèques sont exonérés à titre d'avantage social (pour autant que les conditions mentionnées sous le point 1.2. soient remplies), l'administration fiscale est d'avis qu'ils ne sont pas déductibles, pour la totalité, en tant que frais professionnels<sup>5</sup>.

Cependant, lorsque l'éco-chèque est considéré comme un avantage de toute nature imposable (par exemple car plus de 250 EUR par travailleur par an est octroyé), il peut être déduit par l'employeur/la société en tant que frais professionnels. Dans ce cas, l'avantage de toute nature imposable doit être mentionné sur la fiche individuelle appropriée (pour un travailleur : la fiche 281.10 – pour un dirigeant d'entreprise indépendant : la fiche 281.20). Si aucune fiche fiscale n'est établie, l'employeur risque de devoir supporter la cotisation spéciale sur commissions secrètes de 103%<sup>6</sup>.

## **II ASPECTS DE SECURITE SOCIALE**

### **1 Principe**

Les éco-chèques constituent en principe une rémunération à soumettre aux cotisations ordinaires de sécurité sociale.

### **2 Conditions d'exonération**

Pour ne pas être considérés comme de la rémunération à soumettre aux cotisations de sécurité sociale, les éco-chèques devront satisfaire aux conditions suivantes<sup>7</sup>:

- 1° Les éco-chèques ne sont pas octroyés en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément à tout ce qui précède<sup>8</sup> ;
- 2° L'octroi des éco-chèques doit être prévu par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise. Si une telle convention ne peut être conclue à défaut de délégation syndicale ou lorsqu'il s'agit d'une catégorie de personnel qui n'est pas habituellement visée par une telle convention, l'octroi peut être régi par une convention individuelle. Cette convention doit être écrite et le montant de l'éco-chèque ne peut être supérieur à celui prévu par convention collective dans la même entreprise.

Tous les éco-chèques octroyés en l'absence de convention collective de travail ou d'une convention individuelle écrite, ou octroyés en vertu d'une convention collective de travail ou d'une convention individuelle écrite qui n'est pas conforme aux conditions fixées par le présent paragraphe, sont considérés comme rémunération ;

---

<sup>5</sup> Voyez l'article 53, 14° CIR 1992 et l'article 195 du CIR 1992 ; cf. aussi la Circulaire fiscale du 25 juin 2010, n° Ci.RH.242/604.311 (AFER 47/2010).

<sup>6</sup> L'employeur peut toutefois échapper à la cotisation spéciale à des conditions déterminées.

<sup>7</sup> Article 19<sup>quater</sup> de l'AR du 28 novembre 1969.

<sup>8</sup> Des titres-repas peuvent cependant remplacer des éco-chèques et vice-versa (articles 19 *bis* et *quater* de l'AR du 28 novembre 1969).

- 3° La valeur nominale maximum de l'éco-chèque avec un montant maximum de 10 EUR par éco-chèque, ainsi que la fréquence de l'octroi des éco-chèques pendant une année civile, doivent être mentionnées dans la convention collective de travail ou la convention individuelle ;
- 4° L'éco-chèque est délivré au nom du travailleur<sup>9</sup>. Tous les éco-chèques octroyés sans que cette condition soit remplie sont considérés comme rémunération ;
- 5° L'éco-chèque doit clairement mentionner que sa validité est limitée à 24 mois et qu'il ne peut être accepté que pour l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la CCT n°98. Tous les éco-chèques pour lesquels ces renseignements n'apparaissent pas sont considérés comme rémunération ;
- 6° L'éco-chèque ne peut être échangé partiellement ou totalement contre des espèces ;
- 7° Le montant total des éco-chèques octroyés par l'employeur ne peut pas dépasser par travailleur 250 EUR par an.

### **3 Conditions spécifiques d'exonération pour les éco-chèques électroniques**

- 1° Le choix pour les éco-chèques sous forme électronique à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 est réglé par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, éventuellement dans le cadre d'une convention collective sectorielle. Si une telle convention ne peut pas être conclue en l'absence de délégation syndicale ou s'il s'agit d'une catégorie de personnel qui n'est habituellement pas visée par une telle convention, le choix pour les éco-chèques sous forme électronique est réglé par un accord individuel écrit ;
- 2° Seul des éditeurs agréés peuvent mettre à disposition des éco-chèques électroniques. Les éco-chèques sont mis à disposition du travailleur sur un compte éco-chèques qui est géré par cet éditeur ;
- 3° Le nombre d'éco-chèques sous forme électronique et le montant brut de ceux-ci doivent être mentionnés sur la fiche de paie du travailleur ;
- 4° Avant l'utilisation des éco-chèques électroniques, le travailleur doit pouvoir vérifier le solde ainsi que la durée de validité des chèques qui lui sont attribués et qui n'ont pas encore été utilisés ;
- 5° L'utilisation des éco-chèques électroniques ne doit pas entraîner de frais pour le travailleur sauf en cas de vol ou de perte. Les conditions à ce sujet doivent être fixées dans une CCT au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise, ou dans le règlement de travail si le choix pour les éco-chèques électroniques est réglé par un accord individuel écrit. En tout cas, le coût du support de remplacement en cas de vol ou de perte ne peut pas être supérieur à la valeur nominale d'un titre-repas si dans l'entreprise tant des titres-repas électroniques que des éco-chèques électroniques sont accordés. Cependant, lorsque seuls des éco-chèques sont accordés dans l'entreprise, le coût du support de remplacement ne peut être supérieur à 5 EUR.

---

<sup>9</sup> Cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives figurent sur le compte individuel du travailleur.

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.*

---