

Date : Décembre 2018

Sujet : **Les cadeaux, chèques-cadeaux et primes**

L'employeur peut octroyer aux membres de son personnel, lors de certains événements, un cadeau ou un chèque-cadeau d'un montant déterminé.

A certaines conditions, le cadeau ou le chèque-cadeau est exonéré d'impôts et de cotisations de sécurité sociale¹.

I ASPECTS FISCAUX

1 Pour le bénéficiaire

1.1 Cadeaux

Les cadeaux qui sont accordés par l'employeur au travailleur constituent en principe un avantage de toute nature² et sont, en conséquence, imposables.

Dans des cas exceptionnels seulement, ils doivent être considérés comme un avantage social³ et sont alors exonérés d'impôts.

Le commentaire administratif classe parmi les avantages sociaux :

- les cadeaux minimes accordés aux membres du personnel à l'occasion d'un mariage ou de la naissance d'un enfant ;
- les cadeaux en nature accordés à l'occasion de la remise de distinctions honorifiques et de mise à la retraite ;
- les abonnements ou billets d'entrée à des manifestations culturelles ou sportives, etc.

1.2 Chèques-cadeaux

Doivent être considérés comme des avantages sociaux exonérés d'impôts⁴, les chèques-cadeaux, à condition :

- que ces chèques aient une valeur modique ; et

¹ Les montants suivants étaient d'application sur le plan de la sécurité sociale avant le 1er janvier 2017 et sur le plan fiscal avant le 1er janvier 2018: 35 EUR (aujourd'hui 40 EUR); 105 EUR (aujourd'hui 120 EUR); 200 EUR (aujourd'hui 245 EUR) en 875 EUR (aujourd'hui 1.000 EUR; ce montant ne vaut que sur le plan de la sécurité sociale).

² Il s'agit d'un avantage obtenu en raison ou à l'occasion de l'exercice de l'activité professionnelle au sens de l'article 31 CIR 1992.

³ Article 38 du CIR 1992.

⁴ En vertu du commentaire administratif relatif à l'article 38 CIR 1992 précité, comme adapté par la Circulaire 2018/C/125 relative aux cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement du 5 décembre 2018.

- soient attribués par une entreprise aux membres de son personnel, dans un but social évident et non comme une rémunération de prestations fournies.

La nature de ces chèques-cadeaux n'entre pas en ligne de compte. Ils peuvent donc être attribués sous la forme de chèques-cadeaux, chèques-livres, chèques-cinéma, bons d'achat, etc. Pour les chèques-sport et les chèques-culture, des conditions spécifiques d'exonération sont d'application. Pour plus d'informations, nous vous renvoyons à la fiche « Chèques-sport et chèques-culture ».

Les chèques-cadeaux qui ne répondent pas à ces conditions ainsi que tous les autres chèques, bons d'achat, etc. ne sont pas considérés comme des avantages sociaux mais comme des avantages de toute nature imposables.

1.3 Primes de mariage

Une prime de mariage de maximum 245 EUR par travailleur est exemptée comme 'avantage social'. Si la prime de mariage dépasse cette limite, seule la différence entre la prime de mariage et le montant maximum de 245 EUR constitue un avantage imposable.

1.4 Primes d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est exemptée d'impôt quand les conditions suivantes sont remplies :

- elle est attribuée au maximum deux fois au cours de la carrière d'un travailleur auprès d'un employeur ;
- la première attribution de la prime survient au plus tôt dans l'année calendrier au cours de laquelle le travailleur atteint 25 ans de service auprès de l'employeur et le montant de la prime s'élève au maximum à une fois le montant brut du salaire mensuel (avant déduction des cotisations de sécurité sociale) ;
- la seconde attribution de la prime survient au plus tôt dans l'année calendrier au cours de laquelle le travailleur atteint 35 ans de service auprès de l'employeur et le montant de la prime s'élève au maximum à deux fois le montant brut du salaire mensuel (avant déduction des cotisations de sécurité sociale).

Le fisc accepte un mode de calcul alternatif pour déterminer le montant maximal exonéré. Un employeur peut ainsi choisir de déterminer la prime d'ancienneté en fonction du montant brut moyen du salaire mensuel dans son entreprise. Dans ce cas, la prime d'ancienneté peut être attribuée deux fois au maximum durant la carrière du travailleur chez un employeur, dont une fois au plus tôt durant l'année civile lors de laquelle il atteint 25 ans de service (le montant de la prime d'ancienneté s'élève alors au maximum à une fois le montant brut moyen du salaire mensuel dans l'entreprise), et, une deuxième fois, au plus tôt lors de l'année civile durant laquelle il atteint 35 ans de service (le montant de la prime d'ancienneté s'élève alors au maximum à deux fois le montant brut moyen du salaire mensuel dans l'entreprise). Le montant brut "moyen" du salaire mensuel doit être déterminé par année civile sur base du rapport entre les salaires payés et le nombre d'équivalents temps plein relatifs à l'année civile précédente.

Pendant une année civile, un employeur ne peut appliquer conjointement les deux modes de calcul du montant maximum exonéré des primes d'ancienneté – le calcul sur base du montant brut du salaire mensuel et le calcul sur base du montant brut moyen du salaire mensuel dans l'entreprise. Si un employeur combine les deux méthodes durant une même année civile, aucune exonération en tant qu'avantage social ne sera valable pour *toutes* les primes d'ancienneté attribuées durant cette année civile. Les primes sont alors considérées comme un avantage imposable.

En cas de dépassement de la limite maximale (d'une ou deux fois le salaire mensuel brut – moyen ou effectif) qui vaut pour l'exonération à titre d'avantage social d'une prime d'ancienneté, seule la partie de la prime d'ancienneté qui dépasse la limite établie est considérée comme un avantage taxable. L'autre partie (qui ne dépasse pas la limite établie) est considérée dans le chef de l'employeur comme un avantage social exonéré.

Cette réglementation n'est applicable qu'aux primes d'ancienneté au sens strict du terme. Elle ne peut donc pas être appliquée par analogie à une prime qui serait attribuée à l'occasion de la mise à la pension ou lors de la fermeture de l'entreprise.

Le travailleur doit en principe avoir presté les 25 ou 35 années de service auprès du même employeur. On peut cependant tenir compte, à certaines conditions, d'années de service que le travailleur a prestées auprès d'employeurs qui font partie du même groupe ou de la même unité technique d'exploitation.

Pour la détermination du montant de la prime d'ancienneté, le montant brut du salaire mensuel avant déduction des cotisations de sécurité sociale est pris en considération *au moment de l'attribution* de la prime d'ancienneté. Ceci n'est pas nécessairement le salaire mensuel perçu au moment où l'ancienneté (de 25 ou 35 ans) est atteinte.

2 Pour l'employeur

Dans la mesure où le cadeau ou le chèque-cadeau est considéré comme un avantage social, l'employeur ne peut le déduire à titre de frais professionnels que dans des conditions extrêmement strictes.

Les cadeaux en nature, en espèces ou sous la forme de chèques-cadeaux sont ainsi déductibles moyennant la réunion des conditions suivantes :

- a) tous les membres du personnel doivent bénéficier du même avantage ;
- b) l'attribution doit se faire à l'occasion :
 1. d'une ou plusieurs fêtes ou événements annuels, comme la Noël, le Nouvel An, la fête de Saint-Nicolas, une fête votive en usage dans la profession concernée (notamment Saint-Eloi ou Sainte-Barbe), un anniversaire, etc. ;
 2. d'une remise d'une distinction honorifique ;
 3. de la mise à la retraite ;
- c) le montant total attribué ne peut pas dépasser :
 1. dans le cas visé sub b, 1 (fêtes ou événements annuels) : 40 EUR par année et par travailleur, étant entendu qu'à l'occasion de la fête de la Saint-Nicolas ou d'une autre fête ayant le même caractère social, un montant annuel supplémentaire de maximum 40 EUR peut être accordé pour chaque enfant à charge du travailleur ;
 2. dans le cas visé sub b, 2 (remise d'une distinction honorifique) : 120 EUR par année et par travailleur ;
 3. dans le cas visé sub b, 3 (mise à la retraite) : 40 EUR par année complète de service que le travailleur a presté pour l'employeur qui offre le cadeau, avec cependant un minimum de 120 EUR ;

d) en outre, quelles que soient les circonstances de l'octroi, les chèques-cadeaux doivent réunir les conditions suivantes :

- ils ne peuvent être échangés qu'après d'entreprises qui ont conclu préalablement un accord avec les émetteurs de ces bons de paiement ;
- ils doivent avoir une validité limitée dans le temps ;
- ils ne peuvent pas être payés en espèces au bénéficiaire, ni totalement, ni partiellement.

La prime d'ancienneté qui répond aux conditions pour être qualifiée d'"avantage social", n'est pas déductible à titre de frais professionnels dans le chef de l'employeur⁵. En cas d'attribution d'une prime d'ancienneté dont le montant dépasse la limite établie pour l'exonération en tant qu'avantage social, l'employeur peut seulement déduire la partie qui dépasse la limite maximale en tant que frais professionnels (pour autant qu'il mentionne ce montant sur la fiche fiscale). La partie de la prime d'ancienneté qui ne dépasse pas la limite maximale représente pour l'employeur des frais professionnels non déductibles. L'administration fiscale s'est prononcée également sur des cas spécifiques.

La prime de mariage est entièrement déductible dans le chef de l'employeur à titre de frais professionnels à concurrence de 245 EUR maximum. Etant donné que si ce montant est dépassé, la différence est considérée comme un avantage de toute nature imposable, cette partie de la prime de mariage sera également déductible dans le chef de l'employeur à titre de frais professionnels.

De manière générale, lorsqu'elle est autorisée, la déduction dans le chef de l'employeur ne peut avoir lieu que pour autant qu'il soit fait mention du cadeau, du chèque-cadeau ou de la prime (ou d'une partie de ceux-ci) sur la fiche fiscale (281.10 pour les travailleurs salariés) et sur le relevé récapitulatif correspondant (325.10). En outre, à défaut, l'administration fiscale peut appliquer la cotisation spéciale sur commissions secrètes de 102%.

L'employeur peut toutefois échapper au paiement de cette cotisation spéciale s'il peut démontrer que le bénéficiaire a déclaré le cadeau, le chèque-cadeau ou la prime (ou une partie de ceux-ci) dans sa déclaration fiscale introduite dans le délai légal ou dans une déclaration analogue introduite à l'étranger. Si une telle déclaration n'a pas été introduite, l'employeur ne peut échapper au paiement de la cotisation que si le bénéficiaire de l'avantage est identifié "*de manière univoque au plus tard dans un délai de 2 ans et 6 mois à partir du 1^{er} janvier de l'exercice d'imposition.*"⁶

En ce qui concerne la déductibilité des chèques-sport et des chèques-culture, nous vous renvoyons vers la fiche « Chèques-sport et chèques-culture ».

⁵ Article 53, 14° CIR 1992.

⁶ Art. 219, al. 7 CIR 1992.

II ASPECTS DE SÉCURITÉ SOCIALE

1 Principe et exceptions

En principe, les cadeaux qui sont accordés par l'employeur au travailleur constituent de la rémunération passible de cotisations de sécurité sociale dès lors qu'il s'agit d'"avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement"⁷.

Ces cadeaux peuvent toutefois être exonérés de cotisations de sécurité sociale s'ils répondent à certaines conditions ou s'ils peuvent être qualifiés de libéralités. A certaines conditions, les primes dites d'ancienneté sont également exonérées de cotisations ONSS.

2 Cadeaux et chèques-cadeaux: conditions d'exonération

A certaines conditions, les cadeaux en nature, en espèces ou sous la forme de bons de paiement, dénommés chèques-cadeaux, sont exclus de la notion de rémunération et ne sont donc pas soumis aux cotisations de sécurité sociale. Ces conditions varient en fonction de l'événement qui est à l'origine de l'octroi⁸ :

- si le cadeau en nature ou en espèces ou le chèque-cadeau est distribué à l'occasion de fêtes de Saint-Nicolas, de Noël ou du Nouvel An, il est exonéré de cotisations de sécurité sociale si le montant annuel total ne dépasse pas 40 EUR par travailleur (majorés le cas échéant de 40 EUR par enfant à charge du travailleur).

L'ONSS considère que l'enfant est à charge du travailleur lorsque ce dernier supporte effectivement la charge totale ou partielle de l'enfant.

L'ONSS précise que le respect de ces conditions doit être jugé sur la base du système d'attribution mis en place par l'employeur et non sur la base du montant attribué à chaque travailleur. Si, par exemple, un employeur donne un cadeau de 100 EUR à chacun de ses travailleurs, tous les cadeaux constitueront de la rémunération même si certains travailleurs ont deux enfants à charge ou plus⁹ ;

si le cadeau en espèces ou le chèque-cadeau est attribué lors de l'octroi d'une distinction honorifique, il est exonéré de cotisations de sécurité sociale si le montant annuel total ne dépasse pas 120 EUR par travailleur ;

- si le cadeau en espèces ou le chèque-cadeau est alloué à l'occasion de la mise à la retraite d'un travailleur, son montant annuel total ne peut pas dépasser 40 EUR par année de service, avec un minimum de 120 EUR et un maximum de 1.000 EUR ;

⁷ Article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, auquel se réfère la législation de sécurité sociale.

⁸ Article 19, §2, 14° de l'AR du 28 novembre 1969. Cet article a été modifié par l'article 1er de l'arrêté royal du 3 juillet 2018 modifiant l'article 19, § 2, 14 °, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en application de la loi du 27 juin 1969 révisant le décret-loi 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

⁹ Cf. les "Instructions" de l'ONSS à l'usage des employeurs.

- si le cadeau en nature, en espèces ou sous forme de chèque-cadeau est remis à un travailleur à l'occasion de son mariage ou de l'accomplissement de la déclaration de cohabitation légale, le montant octroyé ne peut pas dépasser 245 EUR par travailleur ;
- en outre, quelles que soient les circonstances de l'octroi, les chèques-cadeaux doivent réunir les conditions suivantes :
 - ils ne peuvent être échangés qu'auprès d'entreprises qui ont conclu préalablement un accord avec les émetteurs de ces bons de paiement ;
 - ils doivent avoir une validité limitée dans le temps ;
 - ils ne peuvent pas être payés en espèces au bénéficiaire, ni totalement, ni partiellement.

Si la valeur des cadeaux ou des chèques-cadeaux dépasse les limites ci-dessus, le cadeau est considéré comme une rémunération et l'ONSS perçoit les cotisations ordinaires de sécurité sociale sur la valeur totale du cadeau, sauf dans l'hypothèse de la prime de mariage où l'ONSS soumet aux cotisations la différence uniquement (ce qui dépasse les 245 EUR).

Pour les chèques-sport et les chèques-culture, des conditions spécifiques d'exonération sont applicables. Pour plus d'informations, nous vous renvoyons à la fiche « Chèques-sport et chèques-culture ».

3 Libéralités

Certains cadeaux sont considérés comme de véritables libéralités et ne constituent donc pas de la rémunération.

Pour cela, les conditions suivantes doivent être réunies :

- ces avantages doivent être accordés spontanément aux travailleurs à l'occasion d'un événement particulier dans l'entreprise (par exemple, le jubilé de l'entreprise) ou dans la vie personnelle du travailleur (par exemple, dégâts causés par un incendie à l'habitation du travailleur, ...)
- il n'existe pas dans l'entreprise un usage consistant à octroyer de tels avantages ;
- le travailleur ne peut faire valoir aucun droit à l'avantage concerné ;
- il n'y a pas de lien direct avec la relation de travail.

4 Primes d'ancienneté

En outre, l'ONSS accepte de ne plus considérer les primes d'ancienneté comme de la rémunération soumise aux cotisations, indépendamment du fait que l'avantage soit fixé de manière réglementaire ou non (donc que le travailleur puisse y prétendre ou non)¹⁰. Ces avantages peuvent être accordés en espèces, sous forme de cadeaux ou sous forme de bons de paiement.

¹⁰ Cf. les "Instructions" de l'ONSS à l'usage des employeurs.

Les conditions d'exonération sont les suivantes :

- au maximum deux fois au cours de la carrière d'un travailleur auprès d'un employeur ;
- la première attribution de la prime survient au plus tôt dans l'année calendrier au cours de laquelle le travailleur atteint 25 ans de service auprès de l'employeur et le montant de la prime s'élève au maximum à une fois le montant brut du salaire mensuel ;
- la deuxième attribution survient au plus tôt dans l'année calendrier au cours de laquelle le travailleur atteint 35 ans de service auprès de l'employeur et le montant de la prime s'élève au maximum à deux fois le montant brut du salaire mensuel ;
- si la prime d'ancienneté dépasse le montant fixé, seule la partie à concurrence dudit montant n'est pas passible du calcul de cotisations de sécurité sociale ;
- à titre dérogatoire, un employeur peut opter pour la formule qui consiste à fixer l'avantage en fonction du montant moyen brut d'une rémunération mensuelle dans son entreprise. Ne donnent pas lieu au calcul des cotisations dans ce cas, les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement accordés à un travailleur à l'occasion du nombre d'années de service prestées par celui-ci dans l'entreprise et ce, au maximum à deux reprises au cours de sa carrière auprès de cet employeur, la première fois au plus tôt dans l'année calendrier au cours de laquelle le travailleur atteint 25 années de service, la prime d'ancienneté ne dépassant pas, au maximum, une fois le montant brut de la rémunération mensuelle moyenne, et la seconde fois au plus tôt dans l'année où le travailleur atteint 35 années de service, la prime d'ancienneté n'excédant pas, au maximum, deux fois le montant brut de la rémunération mensuelle moyenne. Si la prime d'ancienneté dépasse ce montant, seule la partie à concurrence dudit montant n'est pas passible du calcul de cotisations. Les employeurs qui optent pour cette formule doivent, pour chaque année civile, fixer le montant moyen brut de la rémunération mensuelle dans l'entreprise en partant du rapport qui existe entre les rémunérations payées et le nombre d'équivalents temps plein au cours de l'année calendrier précédente. Au cours d'une même année calendrier, un employeur ne peut appliquer simultanément les deux modes de calcul. Dans ce cas, la dispense de calcul de cotisations n'est applicable à aucune prime d'ancienneté octroyée au cours de l'année calendrier considérée. Les employeurs qui invoquent cette dispense de calcul de cotisations doivent, à la demande de l'ONSS, communiquer tous les éléments et calculs permettant de déterminer si les avantages accordés respectent les montants maximum.

Pour bénéficier de l'exonération, les années de service doivent avoir été effectuées auprès d'un même employeur. L'ONSS admet néanmoins, à certaines conditions, de tenir compte des années de service effectuées par le travailleur auprès d'employeurs faisant partie du même groupe ou de la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui attribue la prime d'ancienneté.

Claeys & Engels
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.
