

Date : Mars 2017

Sujet : La garde d'enfants

La "garde d'enfants" consiste pour l'employeur à souscrire, au profit des membres de son personnel, à une assurance "garde d'enfants à domicile". Dans le cadre de cette assurance, la compagnie d'assurances s'engage à organiser, à ses frais, la mise à disposition d'une garde au domicile de l'enfant en cas de maladie de ce dernier ou d'hospitalisation de l'un de ses parents. Une telle intervention de l'employeur pourrait bénéficier d'un traitement fiscal et parafiscal favorable.

I ASPECTS FISCAUX

1 Pour le bénéficiaire

On peut soutenir que l'assurance "garde d'enfants à domicile" constitue un avantage social exonéré d'impôts¹ dans le chef du travailleur bénéficiaire.

Il faut toutefois noter que l'administration tend à restreindre cette qualification aux crèches *collectives* au sein de l'entreprise². Une assurance *individuelle* pour la garde d'enfants à domicile risque donc d'être considérée comme un avantage de toute nature imposable. Cette question n'est pas définitivement résolue à l'heure actuelle.

2 Pour l'employeur

Si l'assurance "garde d'enfants à domicile" constitue un avantage social exempté d'impôts 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%³.

II ASPECTS DE SÉCURITÉ SOCIALE

La notion de rémunération soumise à cotisations sociales est extrêmement large⁴. 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.

¹ Article 38, al. 1^{er}, 11° CIR 1992.

² C'est d'ailleurs à ces crèches que fait référence le Commentaire administratif du CIR 1992 (n° 38/27, 22°).

³ L'employeur peut échapper à la cotisation spéciale à des conditions déterminées.

⁴ Voir à cet égard l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs.

On pourrait argumenter que tant les frais de garde pris en charge par la compagnie d'assurances, que les primes payées dans le cadre de cette assurance, constituent un complément à la branche de sécurité sociale des prestations familiales (allocations familiales légales) et qu'il ne s'agit donc pas de rémunération passible de cotisations de sécurité sociale^{5,6}.

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.

⁵ 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.

⁶ 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).
