

## La Question du Mois

Novembre 2017

**En cette fin d'année, je souhaiterais récompenser mes travailleurs pour le travail fourni tout au long de l'année. J'ai entendu parler de cadeaux et chèques-cadeaux avantageux tant sur le plan social que fiscal. De quoi s'agit-il exactement ? Pourrais-je également payer cet avantage en espèces ?**

Les cadeaux qu'un employeur souhaite offrir à son personnel à l'occasion de certains événements constituent de la rémunération et sont, à ce titre, en principe soumis aux cotisations de sécurité sociale. Ces avantages peuvent toutefois, sous certaines conditions, être exonérés d'impôt et de sécurité sociale.

### ■ 1. Types de cadeaux ■

L'employeur peut offrir différents types de cadeaux, en espèces, en nature ou par le biais de chèques-cadeaux, à l'occasion de différents événements, tels que :

- Les fêtes de fin d'année : Saint Nicolas, Noël ou Nouvel An
- Une distinction honorifique
- Une mise à la retraite

Ces cadeaux, étant des avantages évaluable en argent, constituent de la rémunération et sont, à ce titre, passibles de cotisations de sécurité sociale et soumis au précompte professionnel. Une exonération est toutefois permise moyennant le respect de certaines conditions, qui varient selon le type d'avantage et selon les législations (sociale et fiscale).

### ■ 2. Traitement social ■

- Les fêtes de fin d'année : Saint Nicolas, Noël ou Nouvel An

Le cadeau sera exempté de cotisations de sécurité sociale, tant dans le chef de l'employeur que du travailleur, pour autant que le montant total ne dépasse pas **35 EUR** par travailleur par an, plus **35 EUR** par enfant à charge.

Rien n'empêche toutefois l'employeur de scinder ce montant pour le répartir sur différents événements (exemple : 15 EUR à Saint Nicolas et 20 EUR à Noël).

Attention, pour vérifier le respect de la condition de montant maximal, il convient de se baser non pas sur le montant que l'employeur attribue aux travailleurs mais sur le système d'attribution qu'il met en place.

*Exemple :* un employeur décide d'attribuer un cadeau de 100 € à chacun de ses travailleurs (car certains ont 3 enfants à charge), dans ce cas, chaque travailleur sera soumis aux cotisations de sécurité sociale pour l'entièreté de la somme, même ceux qui ont 3 enfants à charge. Pour éviter l'assujettissement, il convient de prévoir un montant maximal de 35 € par travailleur, majoré de 35€ par enfant à charge pour les travailleurs concernés, en ciblant les travailleurs en question.

- Les distinctions honorifiques

La distinction honorifique ne vise pas une reconnaissance pour un travailleur présent depuis de nombreuses années dans l'entreprise, mais bien un titre honorifique accordé au travailleur **en dehors** du cadre de l'entreprise, dans sa sphère privée.

Le cadeau de l'employeur sur cette base est exonéré d'ONSS tant qu'il ne dépasse pas **105 EUR** par travailleur par an.

- La mise à la retraite

Lorsqu'un employeur souhaite mettre à l'honneur un travailleur qui prend sa retraite, le cadeau qu'il lui offre à ce titre ne peut dépasser 35 EUR par année de service, avec un **minimum** de **105 EUR** et un **maximum** de **875 EUR**.

En principe, il doit s'agir de cadeaux en espèces, mais l'ONSS accepte les cadeaux en nature, pour autant que leur valeur ne dépasse pas les montants autorisés.

Pour échapper aux cotisations de sécurité sociale, le cadeau doit exclusivement être remis à l'occasion de la mise à la retraite (et non à l'occasion d'un départ dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise par exemple).

### ■ 3. Sanction en cas de dépassement ■

Les cadeaux dont les montants seraient supérieurs aux montants énoncés ci-dessus feraient l'objet d'un assujettissement pour l'entièreté de leur montant, et non seulement pour la partie excédant le montant autorisé par l'ONSS.

### ■ 4. Traitement fiscal ■

**Dans le chef du travailleur**, tout avantage acquis en raison ou à l'occasion de son activité professionnelle, est un avantage soumis au précompte professionnel.

Les cadeaux peuvent toutefois être exonérés d'impôt, dans la mesure où ils peuvent être considérés comme des « **avantages sociaux** ».

Dans ce cadre, un avantage est dit « social » s'il répond à **deux critères**. Il doit être :

- minime, et
- accordé par l'employeur dans un but social évident (a priori pas de lien direct avec l'activité professionnelle, mais l'occasion, pour l'employeur, d'améliorer les relations de travail ou de renforcer les liens avec l'entreprise).

Un avantage est fiscalement considéré comme minime s'il ne dépasse pas 50 EUR.

Appliquée comme telle, cette règle a pour conséquence que le cadeau d'un travailleur qui a 2 enfants à charge, d'un montant de 70 EUR, sera exonéré d'ONSS mais pas d'impôt.

Une tolérance est dès lors appliquée pour faire coïncider les législations sociale et fiscale, et l'exonération d'impôt est prévue sous certaines conditions (cumulatives). Les cadeaux doivent répondre aux conditions de déductibilité dans le chef de l'employeur, c'est-à-dire ;

- être accordés à tous les travailleurs
- être attribués à l'occasion des événements énoncés ci-dessus exclusivement (Saint Nicolas, Noël,...)
- respecter les montants maximum autorisés par l'ONSS
- En ce qui concerne les chèques-cadeaux, ils doivent :
  - Être échangés auprès d'entreprises qui ont conclu un accord avec les sociétés émettrices des chèques
  - Avoir une durée de validité limitée dans le temps (un an)
  - Ne pas être payés en espèces au bénéficiaire

**Dans le chef de l'employeur**, les avantages sociaux sont déductibles à titre de frais professionnels s'ils remplissent les conditions énoncées ci-dessus.

### ■ 5. Mode de paiement ■

Depuis le 01/10/2016, la rémunération doit obligatoirement être payée **en monnaie scripturale**. Il en va de même pour les cadeaux qu'un employeur déciderait d'offrir à son/ses travailleur(s). Il n'est donc plus possible d'offrir aux travailleurs des billets dans une enveloppe.

N'hésitez pas à contacter le service juridique du Secrétariat social pour plus d'informations.