

Mois de décembre... mois de cadeaux ?

17.11.2017



La fin de l'année approchant à grands pas, vous souhaitez peut-être, en tant qu'employeur, offrir à vos travailleurs un petit cadeau (« bon pour », bouteille de vin, chèque-cadeau) de Saint-Nicolas ou de Noël.

Comment s'y prendre pour que ce geste puisse pleinement profiter à vos collaborateurs ?

Avantage social

Les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de chèques-cadeaux ne sont pas, sous certaines conditions, considérés comme de la rémunération et de ce fait ils ne sont pas passibles des cotisations de sécurité sociale.

Ces conditions sont les suivantes :

1. les avantages sont octroyés à l'occasion des fêtes de Saint-Nicolas, de Noël ou de Nouvel An ;
2. leur montant annuel ne peut être supérieur à 35 EUR par travailleur, majoré de 35 EUR par enfant à charge. Il est toutefois possible de scinder ce montant en une partie en espèces (20 EUR) et une autre en nature (15 EUR).

L'enfant est considéré comme à charge lorsque le travailleur est responsable, en tout ou en partie, de sa subsistance.

En ce qui concerne les chèques-cadeaux, il faut savoir que :

1. ils ne peuvent être échangés qu'auprès des entreprises qui ont conclu préalablement un accord avec l'émetteur des chèques-cadeaux ;
2. leur durée de validité doit être limitée ;
3. ils ne peuvent être payés en espèces au travailleur bénéficiaire, ni en tout ni en partie.

Si la valeur des cadeaux est supérieure aux montants mentionnés ci-dessus ou si les cadeaux sont offerts à l'occasion d'autres événements que ceux prévus par la loi, les cotisations sociales seront calculées sur la valeur totale et non pas sur la différence entre le montant autorisé et le montant octroyé.

Avantage fiscal

En principe, tout avantage acquis en raison ou à l'occasion de l'exercice de l'activité professionnelle est un avantage de toute nature soumis au précompte professionnel.

La législation fiscale prévoit néanmoins que certains avantages, appelés avantages sociaux, sont exonérés d'impôt dans le chef du travailleur.

On entend par avantages sociaux les avantages minimes alloués par l'employeur dans un but social évident, c'est-à-dire à l'occasion d'événements sans rapport direct avec l'activité professionnelle (amélioration des relations de travail, renforcement des liens avec l'entreprise, etc.).

Pour savoir si un cadeau ou un chèque-cadeau peut être considéré comme un avantage social, il faudra donc examiner les circonstances de son octroi et sa valeur.

En ce qui concerne sa valeur, le fisc considère qu'un avantage est minime ou menu s'il n'excède pas 50 EUR.

Si la valeur de l'avantage dépasse ce montant, il sera imposable intégralement.

Dans un souci de cohérence avec la législation sociale, le fisc a néanmoins décidé que certains avantages sociaux qui répondent aux conditions pour être déductibles à titre de frais professionnels sont d'office exonérés d'impôt pour les travailleurs.

Ces conditions sont les suivantes :

1. tous les membres du personnel bénéficient de cet avantage ;
2. l'attribution doit se faire à l'occasion, notamment, d'une ou de plusieurs fêtes ou événements annuels comme Saint-Nicolas, Noël, Nouvel An, saint patron (exemple : Saint-Éloi, Sainte-Barbe), un anniversaire, etc ;
3. le montant ne peut dépasser 35 EUR par travailleur (à majorer de 35 EUR par enfant à charge) lorsque l'avantage est octroyé à l'occasion de la Saint-Nicolas ou d'une autre fête à caractère social ;
4. les chèques-cadeaux sont échangés auprès d'entreprises qui ont préalablement conclu un accord avec les émetteurs de ces chèques, leur durée de validité est limitée (un an) et ils ne sont pas payés en espèces au bénéficiaire, ni totalement, ni partiellement.

En conclusion, pour les cadeaux et circonstances susvisés, il n'est pas nécessaire de faire application du principe général (cadeau minime de 50 EUR). Si les conditions précitées sont remplies, l'avantage ne sera pas imposable pour le travailleur.

Remarque : depuis le 1er octobre 2016, le paiement de la main à la main n'est plus autorisé (sauf dans certains secteurs et dans certains cas précis, voyez notre article du 13 octobre 2016). Les cadeaux de fin d'année entrent dans la notion de rémunération et ne peuvent donc plus être octroyés en liquide (par exemple un billet glissé dans une enveloppe remise au travailleur). Par conséquent, les cadeaux en espèce devront être virés sur le compte du travailleur.

Nathalie Wellemans - Legal Advisor Sr.
