

Mois de décembre... mois de cadeaux ?

20.11.2018



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.

Si certaines conditions sont remplies et les montants respectés, ces cadeaux peuvent être intéressants tant pour l'employeur et le travailleur. Malheureusement, depuis cette année, les montants ne sont plus les mêmes au niveau social et fiscal...

Avantage social pour l'employeur et le travailleur

Les cadeaux en nature, en espèces (par virement) 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. Le montant exonéré de cotisations sociales a même été relevé (voir notre article du 11 juillet 2018).

Ces conditions sont les suivantes :

- les avantages sont octroyés à l'occasion des fêtes de Saint-Nicolas, de Noël ou de Nouvel An ;
- leur montant annuel ne peut être supérieur à **40 EUR par travailleur**, majoré de **40 EUR par enfant à charge**. Il est toutefois possible de scinder ce montant en une partie en espèces (20 EUR virés sur le compte du travailleur) et une autre en nature (20 EUR) par exemple ;
- 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

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

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 pour le travailleur

La législation fiscale prévoit 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,⁹ 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**.

Mais les cadeaux ou chèques-cadeaux qui remplissent les conditions pour être déductibles pour l'employeur sont également exonérés d'impôt pour le travailleur, même si la valeur de ces avantages dépasse 50 EUR (voir ci-après).

Avantage fiscal pour l'employeur (déductibilité)

En ce qui concerne l'employeur, les avantages sociaux ne sont en principe pas déductibles sauf si :

- tous les membres du personnel bénéficient de cet avantage ;
- 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 ;
- 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 ;
- 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.

Différence de montant entre l'O.N.S.S. et le fisc : quelle conséquence ?

Comme vous l'aurez constaté, il n'y a pas eu d'initiative au niveau fiscal pour relever également le montant à 40 EUR en matière de déductibilité.

Par conséquent, les possibilités sont les suivantes :

Valeur maximale du cadeau	O.N.S.S. (employeur et travailleur)	Fiscalité travailleur	Déductibilité employeur
35 EUR (+ 35 EUR par enfant à charge)	Non	Non	Oui
40 EUR	Non	Non	Non ¹

40 EUR (+ 40 EUR par enfant à charge)	Non	Oui ²	Non ¹
--	-----	------------------	------------------

¹ Montant total non-déductible

² La totalité du montant est imposable sauf si la valeur totale du cadeau ne dépasse pas 50 EUR.

Nathalie Wellemans - Legal Advisor Sr.
