

# Optimisation des salaires.

## Cadre légal pour l'optimisation des salaires par des cadeaux au personnel

Le cadre légal belge en matière de cadeaux au personnel est plutôt complexe. La sécurité sociale, les impôts directs et l'administration de la TVA ne sont toujours pas sur la même ligne d'ondes. Les conditions dépendent également de la raison pour offrir ces cadeaux et de la perspective (employé ou employeur).

Ce livre blanc fournit des informations objectives et pertinentes pour la prise de décisions concernant les cadeaux aux employés. Il apporte des réponses claires à toutes les questions fiscales, sociales et sur la TVA, relatives aux cadeaux aux salariés.

- **Quel cadeau** pouvez-vous offrir ?
- **Combien** de fois ?
- **À quelles occasions** des cadeaux au personnel peuvent être octroyés ?
- Sous quelles conditions le salarié ne paie pas l'**impôt des personnes physiques** ?
- Sous quelles conditions l'employeur ne paie pas l'**impôt des sociétés** ?
- Quand n'y'y a-t-il pas de **cotisation sociale** pour le **collaborateur** ?
- Quand l'**employeur** ne paie-t-il pas de **cotisations sociales** ?
- Quand l'employeur peut-il récupérer la **TVA** payé sur un cadeau ?
- Quelles sont les **conséquences quand on dépasse** un des seuils ?

## Cadeaux autorisés

D'une manière générale, il s'agit de cadeaux **collectifs** aux membres du personnel, c'est-à-dire de cadeaux que chacun reçoit systématiquement et avec une finalité sociale claire. Il ne s'agit donc pas d'une récompense d'une prestation d'un individu ou d'un groupe. Ces cadeaux ne constituent donc pas de salaire, prime ou bonification. À quelques exceptions près, le montant ne peut pas être versé en espèces, en tout ou en partie<sup>1</sup>.

Un cadeau au personnel peut prendre **plusieurs formes**. Il peut s'agir d'un panier-cadeaux, un bon-cadeau, un bon d'achat, un bon-cadeau multi-chaîne, un chèque-cadeau à utiliser dans un commerce, un cadeau « physique » ou un avantage en nature.

Attention ! Pour le fisc, la validité d'un bon-cadeau, d'un bon d'achat ou d'un chèque-cadeau ne peut dépasser **un an**. Sinon, le bon n'est pas exonéré d'impôt des personnes physiques pour le collaborateur, ni de l'impôt sur les revenus des sociétés pour l'employeur !

## Combien de fois peut-on offrir un cadeau ?

Tous les montants mentionnés - sauf indication contraire - sont des montants sur base **annuelle**. Pour l'ONSS et les impôts directs, il importe peu que le montant total d'un cadeau ait été offert en une ou plusieurs fois. Cependant, pour l'administration de la TVA il faut qu'il s'agisse d'un cadeau par an par bénéficiaire.

Aux fins de la récupération de la **TVA**, il ne peut s'agir des biens visés à l'article 45, § 3, 1° et 2° du Code de la taxe sur la valeur ajoutée (entre autres, le tabac et les spiritueux). Pour

<sup>1</sup> En cas d'ancienneté de 25 ou 35 ans, il est également possible d'opter pour une prime en espèces avec les mêmes avantages fiscaux qu'un cadeau de cette même valeur. Des espèces peuvent également être données pour des prestations collectives ou à l'occasion de la retraite.

l'administration de la TVA, la TVA sur un seul cadeau ou bon-cadeau est déductible, par bénéficiaire et par an.

## Quelles occasions entrent en scène ?

### La Saint Nicolas, la Noël, la fin d'année, le Nouvel An ou la fête patronymique

Pour la Saint-Nicolas, la Noël, la fin d'année ou le Nouvel An, mais également pour toute autre fête ayant un caractère social (comme les fêtes patronymiques dans certains secteurs d'entreprise comme la Saint-Éloi ou la Sainte-Barbe) on peut offrir un cadeau jusqu'à **40 €** (TVA incluse) sans l'intervention du fisc ou de l'ONSS. Ni l'employeur, ni l'employé ne paient donc des impôts ou des cotisations sociales.

Veillez noter qu'il s'agit d'un montant total annuel pour toutes ces occasions réunies - y compris l'anniversaire d'un employé. Il ne s'agit donc pas des montants pour chaque occasion. Un deuxième point d'attention est qu'il doit s'agir d'un cadeau qui est offert à tous les membres du personnel pour une certaine occasion ou pour la Saint-Nicolas à tous les enfants en dessous d'un certain âge des membres du personnel.

Ce montant peut être **augmenté** chaque année civile de **40 €**, TVA incluse, pour chaque enfant à charge. Entièrement net pour l'employeur et sans charges pour l'employé.

En cas de dépassement du maximum de 40 € (TVA incluse), des impôts et des cotisations sociales sont dus sur le montant total et non pas que sur le montant du dépassement.

Pour l'employeur, la TVA est également entièrement déductible jusqu'au montant le plus élevé de 50 € hors TVA.

### Anniversaire du collaborateur

Pour l'anniversaire d'un collaborateur, vous pouvez offrir un cadeau jusqu'à **40 €** (TVA incluse) sans l'intervention du fisc ou de l'ONSS. Ni l'employeur, ni l'employé ne paient donc des impôts.

Retenez cependant que pour les impôts des personnes physiques et l'administration de la TVA cette occasion appartient à la catégorie mentionnée ci-dessus. On ne peut donc combiner un cadeau de 40 € (TVA incluse) pour la Saint Nicolas, Noël, la fin d'année, le Nouvel An ou une fête patronymique avec un cadeau de 40 € pour l'anniversaire dudit collaborateur. Ici aussi, d'ailleurs, le principe règne que le cadeau pour l'occasion en question doit être remis à tous les membres du personnel.

Comme un avantage relatif à un anniversaire n'apparaît pas dans la législation sur l'ONSS, ce cadeau est considéré comme faisant partie du salaire. Il faut donc bel et bien payer les cotisations sociales personnelles et patronales. La seule exception est un don par générosité. Or, l'administration de ONSS ne l'accepte que rarement.

### Marié(e) ou cohabitant(e) légal(e)

Par collaborateur qui se marie ou va cohabiter légalement, un cadeau de **245 €** maximum, TVA incluse, est exonéré d'impôt ou de cotisations sociales. Dans la législation sur les impôts sur les revenus des sociétés, cette déductibilité n'est pas explicitement prévue, or dans la pratique, elle est généralement acceptée. Ainsi, en pratique, ni l'employeur ni l'employé ne doivent payer d'impôts ou de cotisations de sécurité sociale.

La TVA n'est pas déductible dans le chef de l'employeur. En cas de dépassement du maximum de 245 € (TVA incluse), des impôts et des cotisations sociales ne sont prélevés que sur le montant du dépassement.

### **Ancienneté ou années de service**

Bien que la plupart des entreprises offrent un cadeau pour plusieurs années de service, l'ONSS n'accepte que les anciennetés de **25 et 35 ans**. Lors de ces deux occasions – ou à une date ultérieure<sup>2</sup> – vous pouvez offrir un cadeau correspondant respectivement à **une et deux fois le salaire mensuel brut du salarié**, TVA incluse, sans que pour le salarié les autorités fiscales ou l'ONSS n'interviennent. Vous pouvez également choisir de fixer l'avantage en fonction du montant brut moyen d'un salaire mensuel dans votre entreprise. Cela se calcule en divisant la somme de tous les salaires versés par le nombre d'équivalents temps plein au cours de l'année civile précédente. Il n'est pas permis d'appliquer les deux méthodes de calcul simultanément au cours de la même année civile.

Notez toutefois que pour l'employeur, il ne s'agit pas de frais professionnels déductibles au titre de l'impôt sur les sociétés. Il y a donc bien des conséquences fiscales pour l'employeur.

Pour l'employeur, la TVA n'est pas déductible. En cas de dépassement du maximum, des impôts et des cotisations sociales ne sont dus que sur le montant du dépassement et non pas sur le montant total.

### **Pension, prépension ou RCC**

Lorsqu'un collaborateur prend sa retraite, vous pouvez lui offrir - à condition qu'il ait une ancienneté de plus de trois ans - un cadeau fiscalement et socialement avantageux. Jusqu'à **40 €** (TVA incluse) **par année de service**, le fisc et l'ONSS n'interviennent pas. En dehors du minimum en vigueur de 120 € (TVA incluse), il existe également un maximum de 1000 €, TVA incluse.

Pour l'employeur, la TVA n'est pas déductible. En cas de dépassement du maximum, des impôts et des cotisations sociales sont dus sur le montant total et non pas que sur le montant du dépassement.

Remarquez que le salarié qui reçoit un montant au moment de son RCC, ne pourra plus bénéficier de ce régime fiscalement avantageux au moment de sa retraite définitive.

### **Naissance ou anniversaire d'un enfant du collaborateur**

Un cadeau offert à un employé à l'occasion de la naissance ou de l'anniversaire d'un de ses enfants, est exonéré de cotisations sociales personnelles et patronales à hauteur de 50 € (TVA incluse) par mois. Sous réserve que le cadeau ait une incidence positive sur le pouvoir d'achat. Pour l'impôt des personnes physiques, il est exonéré jusqu'à 50 €, hors TVA, par an. Afin d'être 100% net pour l'employé, le montant maximum est donc de **50 €** (TVA incluse) par an.

Dans les impôts sur les revenus des sociétés ce poste n'est jamais déductible. En revanche, la TVA est entièrement déductible pour l'employeur jusqu'à un montant de 50 € hors TVA par an.

<sup>2</sup> Il s'agit d'un avantage social exonéré s'il n'est pas accordé plus de deux fois dans une même carrière : une fois au plus tôt dans l'année civile des 25 ans d'ancienneté et une seconde fois au plus tôt dans l'année civile des 35 ans d'ancienneté. Ainsi, par exemple, vous pouvez décider de ne pas bénéficier de ces conditions à 25 et 35 ans d'ancienneté, mais à 30 et 40 ans.

N'oubliez pas, tant au niveau de l'impôts des personnes physiques que de l'administration de la TVA, d'ajouter ce montant seuil à celui de la fête de la Saint-Nicolas, la Noël, la fin d'année, le Nouvel An ou la fête patronymique ainsi que l'anniversaire d'un collaborateur.

## Tableau récapitulatif

Un marquage positif  signifie une exonération totale d'impôts, de cotisations sociales ou entièrement déductible.

Occasion	Maximum	Salarié		Employeur		
		Impôts	ONSS	Impôts	ONSS	TVA
La Saint-Nicolas, Noël, le Nouvel An...	40 €	<input checked="" type="checkbox"/>				
Anniversaire du collaborateur	40 €	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Marié(e) ou cohabitant(e)	245 €	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Ancienneté : 25 ou 35 ans	1 ou 2 salaires mensuel	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Pension ou RCC	40 € par ans, avec un total de 1000 €	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Naissance ou anniversaire d'un enfant	50 €	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Tous les montants sont sur base annuelle, TVA incluse. Pour tous les détails et nuances, nous vous renvoyons aux explications sous Occasions.

## Que veulent vraiment les collaborateurs comme cadeau ?

En fait, c'est tout simple. Aujourd'hui, les collaborateurs veulent faire leur propre choix. La tradition d'offrir à tout un chacun le même cadeau ne fonctionne plus. Les collaborateurs veulent être **surpris et séduits**. Et en même temps, **faire leur choix**. Le collaborateur cherche également l'aspect pratique : il doit être **facile** de choisir rapidement un cadeau.

En tant que leader du marché en Belgique – avec l'offre la plus étendue sur ce marché – nous constatons que dans nos catalogues en ligne, 49 % des employés en moyenne choisissent un cadeau physique et 51 % un bon-cadeau numérique. En d'autres termes, **la moitié de vos employés préfèrent autre chose qu'un chèque-cadeau**. Et ce malgré notre offre très large de bons-cadeau : A.S. Adventure, Amazon, Bol.com, Bongo, Coolblue, Decathlon, ICI PARIS XL, Ikea, Kinopolis, MediaMarkt, Zalando et tant d'autres.

Les collaborateurs souhaitent donc avoir un large choix entre **différents types de cadeaux**. Non seulement des bons-cadeau, mais aussi des cadeaux physiques, des voyages attrayants, des entrées pour un concert, des vins, les organismes de bienfaisance et bien plus encore.

## Vous avez encore des questions ?

Veillez nous contacter à l'adresse [hello@arteel.com](mailto:hello@arteel.com) ou au numéro **+32 16 499 960**.

## Sources

Circulaire 2017/C/32 du 29.5.2017; Circulaire 2018/C/125 du 5.12.2018; Circulaire nr. Ci.RH.241/608.543 du 23.5.2011; article 38, §1, 1<sup>e</sup> alinéa, 11<sup>e</sup>, WIB 92; Com. IB 53/214; KB 3.7.2018