

MD

Le bien-être aux frais de l'employeur

Johan Steenackers

1,790 mots

28 août 2008

Moneytalk

48

Français

Copyright 2008 Moneytalk All Rights Reserved.

Johan Steenackers

De plus en plus d'employeurs offrent à leurs salariés de nouvelles rémunérations alternatives destinées à leur simplifier la vie telles que des services de courses ménagères ou de repassage ou à occuper utilement leur temps libre via des chèques sport et culture. Ces avantages sont-ils soumis au versement de cotisations sociales et imposés comme les formes de rémunération classiques ?

La rémunération et les avantages sociaux exonérés Allocation de naissance/cadeau de naissance
Garde d'enfant malade à domicile Crèche Fitness et sport Chèques sport et culture Service de courses ménagères Service de repassage

Tout le monde connaît les formes classiques de rémunérations extralégales comme les chèques repas, la voiture de société et l'assurance de groupe. A la recherche de personnel qualifié, de plus en plus d'employeurs offrent à présent des petits extra moins connus comme toutes sortes de chèques, services spéciaux et primes. Que vous receviez ces avantages extralégaux de votre employeur un beau jour ou en changeant d'employeur, vous devez toujours vous demander comment ils seront imposés fiscalement. L'Etat prélèvera-t-il 13,07 % de cotisations sociales et un précompte professionnel sur ces avantages comme c'est le cas sur votre salaire ? En collaboration avec le centre de recherche juridique du prestataire de services de **ressources humaines** SD Worx, nous avons sélectionné et analysé quelques-uns de ces avantages et vous présentons les conséquences fiscales qu'ils impliquent tant pour l'employeur que le salarié.

Une indemnité, une prime ou un service déterminé constituent une forme de salaire pour le salarié lorsqu'ils sont considérés comme une « rémunération ». Dans ce cas, des cotisations sociales et d'impôts seront prélevées. Nous n'aborderons pas cet aspect en détail, mais retenez que la notion de rémunération est très large. Elle n'englobe en effet pas uniquement les rétributions pécuniaires telles que le salaire et les primes de fin d'année, mais aussi les « avantages évaluable en argent » tels que l'utilisation d'une voiture de société pour des déplacements privés ou le remboursement d'un abonnement Internet par l'employeur. Certains avantages, primes et services sont expressément exclus de la notion de rémunération et ne sont donc pas soumis au prélèvement de cotisations sociales et d'impôts dans le chef du salarié. Il s'agit d'« avantages sociaux exonérés ». L'employeur peut-il de son côté les déduire comme frais professionnels à l'impôt des sociétés ? La loi prévoit que l'employeur peut déduire les fêtes du personnel (Saint-Nicolas, Noël...), la distribution gratuite de soupe, café et thé pendant les heures de travail et les voyages collectifs d'un jour maximum organisés pour le personnel. Des tickets d'entrée pour des manifestations culturelles ou sportives et le remboursement de frais d'études ne sont en revanche pas déductibles. Dans les paragraphes suivants, nous passons en revue quelques avantages extralégaux moins connus.

A la naissance d'un enfant, l'heureux parent recevra une allocation de naissance de la caisse d'allocations familiales de son employeur. Pour le premier enfant, il s'agit d'un montant unique de 1107,80 EUR. A partir du deuxième enfant, l'allocation s'élève à 833,49 EUR. Aucun impôt n'est dû sur cette allocation. De nombreux employeurs octroient en outre une prime complémentaire ou offrent un cadeau pour la naissance ou l'adoption d'un enfant sur lesquels aucun prélèvement de sécurité sociale n'est retenu tant dans le chef de l'employeur que du salarié. La valeur du cadeau ou de la prime déterminera si des impôts sont dus ou pas et s'il s'agit d'un avantage social exonéré ou pas. Le cadeau ou la prime est exonéré d'impôts pour le salarié si cet avantage est de « faible valeur », c'est-à-dire 50 EUR maximum. Si sa valeur est supérieure à ce montant, la prime ou le cadeau sera alors imposable dans le chef du salarié. Dans le chef de l'employeur, un tel avantage n'est pas déductible comme frais professionnels quelle qu'en soit la valeur.

Imaginons qu'un employeur offre un service de garde à domicile pour les enfants malades à ses salariés. L'employeur conclut à cette fin un contrat avec une garderie, à qui il paie un tarif à l'heure. Aucune cotisation sociale ne sera due sur cet avantage, tant dans le chef du salarié que de l'employeur. Aucune règle légale spécifique n'a été prévue dans la législation fiscale pour cet avantage. Le Service des Décisions anticipées en matière fiscale (la Commission de Ruling) s'est prononcée sur cette question dans un cas concret. Il s'agit d'un accord anticipé avec le fisc, qui ne s'applique donc qu'au cas soumis au fisc ; une entreprise avait offert à son personnel un service de garde à domicile les jours ouvrables (du lundi au vendredi), entre 7 h et 20 h, dont la durée ne pouvait excéder 10 heures par jour.

Chaque salarié avait droit à maximum dix jours de garde par année calendrier et par enfant, avec un maximum de trois jours pour une même maladie. L'enfant devait être âgé d'au moins trois mois et de maximum douze ans moins un jour. Le Service des Décisions anticipées a estimé qu'il s'agissait d'un avantage social exonéré ; les salariés ne pouvaient donc pas être imposés sur cet avantage, que l'employeur ne pouvait déduire comme frais professionnels.

Votre employeur a prévu au sein de l'entreprise une crèche qui assure l'accueil des enfants du personnel. Cet avantage est exonéré de cotisations sociales tant dans le chef de l'employeur que du salarié. D'un point de vue fiscal, il s'agit pour ce dernier d'un avantage social exonéré. Les coûts liés à l'organisation de ce service ne constituent pas des frais professionnels déductibles pour l'employeur.

Qu'en est-il si l'employeur rembourse les frais d'un service d'accueil externe au lieu d'offrir une crèche dans ses bâtiments ? Aucune cotisation sociale ne sera due sur cette intervention financière tant dans le chef de l'employeur que des salariés. Comme salarié, vous serez en revanche imposé sur la véritable valeur de cet avantage en nature. Le montant payé constituera des frais professionnels pour l'employeur s'il le mentionne sur la fiche de paie de ses salariés.

Votre employeur met à la disposition de son personnel des infrastructures sportives dans l'enceinte de l'entreprise. Cet avantage est exonéré de cotisations sociales. Comme salarié, vous ne devez pas non plus payer d'impôts sur cet avantage. Les frais liés à l'utilisation réglementée d'infrastructures sportives ne sont pas déductibles à l'impôt des sociétés pour l'employeur.

Quid si votre employeur intervient dans le paiement d'une cotisation à un club de sport ou de fitness ? Il s'agit bel et bien d'une rémunération aux yeux de l'ONSS. Comme salarié, vous devrez donc payer 13,07 % de cotisations sociales et votre employeur devra également verser les cotisations patronales habituelles sur cet avantage. Vous ne devrez pas payer d'impôt sur cet avantage, qui ne constitue pas des frais professionnels déductibles pour votre employeur.

Des dispositions légales réglementent l'octroi de chèques sport et culture depuis le 1er juillet 2006. Ces chèques permettent aux salariés qui en bénéficient de régler les cotisations à des organisations sportives ou des clubs de fitness (chèques sport) ou d'assister à des manifestations culturelles (chèques culture). Les chèques ne peuvent financer l'achat de biens matériels (engins sportifs, vêtements, livres...).

Ces chèques sport et culture sont exonérés de cotisations sociales (tant pour le salarié que l'employeur) pour autant les conditions suivantes soient respectées cumulativement :

- 1 la valeur des chèques ne peut excéder 100 EUR par an par salarié ;
- 2 les chèques ne peuvent être échangés en tout ou en partie contre de l'argent ;
- 3 les chèques sont octroyés dans le cadre d'une convention collective de travail ou d'un contrat de travail ;
- 4 les chèques sont délivrés au nom du salarié (mention sur le compte individuel) ;
- 5 la validité des chèques est limitée à 15 mois : du 1er juillet de l'année d'émission jusqu'au 30 septembre inclus de l'année suivante (l'employeur peut remettre les chèques à une date libre à son personnel) ;
- 6 les chèques ne peuvent être acceptés que par des opérateurs culturels agréés (chèques culture) et des organisations sportives affiliées à des fédérations reconnues (chèques sport) ;
- 7 les chèques ne peuvent pas être distribués en remplacement ou en conversion du salaire.

Ces chèques sont exonérés d'impôts dans le chef du salarié. L'employeur ne peut les déduire comme frais professionnels à l'impôt des sociétés.

Un employeur offre à son personnel la possibilité de déposer le matin une liste de courses ménagères et de venir reprendre les produits commandés dans un local de l'entreprise. Ce service est exonéré de cotisations sociales, tant dans le chef du salarié que de l'employeur, et est exonéré d'impôts pour le salarié. Les coûts générés par l'organisation de ce service ne sont pas déductibles dans le chef de l'employeur.

Quid si un employeur verse à ses salariés un montant donné destiné à leur permettre de payer un service de courses externe ? Dans ce cas, le salarié devra payer 13,07 % de cotisations sociales sur cette intervention financière et son employeur devra lui verser aussi les cotisations patronales habituelles sur cette somme. D'un point de vue fiscal, il s'agit d'un avantage en nature imposable pour l'employeur à concurrence de sa valeur réelle. L'employeur peut déduire cette indemnité comme frais professionnels à condition qu'il la mentionne sur la fiche de paie de ses salariés.

Un employeur prévoit un local dans l'entreprise où les salariés peuvent déposer des vêtements à faire repasser et où ils peuvent ensuite venir les reprendre repassés. Tant les salariés que l'employeur ne devront pas verser de cotisations sociales sur ce service. Le salarié ne sera pas non plus imposé sur cet avantage. Les frais liés à l'organisation de ce service ne seront pas déductibles dans le chef de l'employeur.

Si un employeur verse à un salarié une indemnité pour payer un service de repassage externe, des cotisations sociales seront bel et bien prélevées dans ce cas dans le chef de l'employeur et du salarié. Ce dernier sera également imposé sur la valeur réelle de l'avantage. Si l'employeur mentionne l'avantage sur la fiche de paie de ses salariés, il pourra alors déduire cet avantage comme frais professionnels.

MD0809-0481_intern

Document MONEYF0020080828e48s00019