

Partie III – Titre I – Chapitre VIII – Section VI – cadeaux et primes pour certains événements

Table des matières

- 1. Bases légales et réglementaires**
- 2. Cadeaux et primes**
 - 2.1 Ratione personae
 - 2.2 Ratione materiae
- 3. Procédure**
 - 3.1 Généralités
 - 3.2 Rôle du service du personnel

1. Bases légales et réglementaires

- Code des impôts sur les revenus 1992 (CIR), (article 6, 23, 31 et 36);
- Arrêté royal du 27 août 1993 d'exécution du code des impôts sur les revenus 1992 (AR/CIR), (article 18);
- Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (Arrêté d'exécution de la loi ONSS);
- Arrêté royal du 3 juillet 2018 modifiant l'article 19, §2, 14°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;
- Circulaire n° Ci.RH.242/588.226 du 22 septembre 2008 sur la qualification fiscale des primes de mariage¹;
- Circulaire n° Ci.RH.241/608.543 du 23 mai 2011 sur les primes d'ancienneté considérées comme avantage social chez les travailleurs ²;
- Circulaire 2018/C/125 du 5 décembre 2018 sur les cadeaux en nature, en espèces ou sous la forme de bons de paiement ³;
- Instructions administratives ONSS 2018/4.

¹ FISCONET *plus* (www.fisconetplus.be)

² Idem

³ idem

2. Cadeaux et primes

2.1 Ratione personae

Les zones de police locale peuvent, à l'occasion de certains événements (ex. mariage, pension, naissance, ...), octroyer certains avantages sous forme de primes ou de cadeaux (en nature, en espèces ou en chèques-cadeaux).

2.2 Ratione materiae

Les cadeaux ou primes en nature, en espèces ou sous la forme de bons de paiement, appelés chèques-cadeaux, ne sont pas considérés comme un traitement soumis à des cotisations et sont donc exonérés des cotisations de sécurité sociale:

- ils ne dépassent pas un montant total de 40 euros par an par employé, augmenté de 40 euros par an pour chaque enfant à charge de cet employé (l'enfant est considéré étant à charge du travailleur si ce dernier assume effectivement la totalité ou une partie des frais de l'enfant) et que ceux-ci sont octroyés à l'occasion de la fête de Saint-Nicolas, Noël ou Nouvel-An;
- ils sont remis à l'employé lorsqu'il reçoit une distinction honorifique, pour autant qu'ils ne dépassent pas un montant total de 120 euros par an;
- ils sont remis à l'employé à l'occasion de sa mise à la pension, pour autant qu'ils ne dépassent pas 40 euros par année de service complète que l'employé a effectuée chez l'employeur en question. Le montant total des cadeaux en espèces ou sous forme de chèques-cadeaux doit dans ce cas s'élever à 120 euros minimum et 1000 euros maximum;

- ils sont remis à l'employé à l'occasion de son mariage ou de sa déclaration de cohabitation légale pour autant qu'ils ne dépassent pas un montant total de 245 euros;
- ils sont remis à l'employé sous la forme d'une prime d'ancienneté; la prime peut être octroyée par l'employeur à l'employé au maximum deux fois, dont une fois au plus tôt durant l'année civile au cours de laquelle il a atteint 25 ans de service, pour autant que la prime d'ancienneté ne soit pas plus élevée qu'une fois le montant brut du salaire mensuel, et une seconde fois, au plus tôt durant l'année civile au cours de laquelle l'employé atteint 35 ans de service, pour autant que la prime d'ancienneté ne soit pas plus élevée que deux fois le montant brut du salaire mensuel;
- ils sont remis à l'employé à l'occasion d'une naissance, pour autant qu'ils ne dépassent pas un montant total de 50 euros par an par enfant.

En outre, en ce qui concerne les chèques-cadeaux, ceux-ci :

- ne peuvent être échangés qu'auprès d'entreprises qui ont conclu préalablement un accord avec les émetteurs de ces chèques;
- ont une durée de validité limitée;
- ne peuvent être payés ni totalement, ni partiellement en espèces au bénéficiaire.

Lorsque les conditions ci-dessus ne sont pas remplies, des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel sont dus pour le montant total du chèque-cadeau et pas seulement pour la partie qui dépasse le montant maximum.

Il y a deux exceptions à ceci:

- lorsque lors de l'octroi d'un chèque à l'occasion d'un mariage ou d'une cohabitation légale, le montant maximum dépasse € 245, du précompte professionnel et des cotisations de sécurité sociale ne sont dus que sur la différence;
- en cas de dépassement des limites maximales fixées pour une prime d'ancienneté, seule la partie de la prime d'ancienneté qui dépasse la limite maximale, selon que le travailleur a atteint respectivement 25 ou 35 ans de service, est soumise au précompte professionnel et aux cotisations de sécurité sociale.

3. Procédure

3.1 Généralités

Les directives traitées sous le point 6 ont trait au modèle de décentralisation BASE. En ce qui concerne les modèles de décentralisation LIGHT et FULL, nous renvoyons vers la PARTIE I (Procédure).

3.2 Rôle du service du personnel

A chaque fois qu'un cadeau ou un cadeau ou prime est octroyé à un membre du personnel, le service du personnel doit transmettre un **formulaire L-132** complètement rempli et signé pour le membre du personnel au satellite compétent du SSGPI, même si l'avantage octroyé est exonéré des retenues fiscales et sociales.