

Mois de décembre... mois de cadeaux ?

Par WELLEMANS Nathalie - Legal advisor, le 21 novembre 2022

Les fêtes de fin d'année approchent et, malgré le contexte économique difficile, l'employeur a la possibilité d'offrir à ses travailleurs un cadeau. Sous certaines conditions, celui-ci sera intéressant socialement et fiscalement.

En cette fin d'année à nouveau particulière, vous avez peut-être envie d'offrir à vos travailleurs un petit cadeau que ce soit à la place d'une fête traditionnelle qui n'aura pas lieu, pour les récompenser des efforts fournis cette année ou pour tout simplement leur donner un coup de pouce en ce mois de décembre...

Si certaines conditions sont remplies et les montants respectés, ces cadeaux peuvent être intéressants tant pour l'employeur et le travailleur.

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. 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 euros par travailleur, majoré de 40 euros par enfant à charge. Il est toutefois possible de scinder ce montant en une partie en espèces (20 euros virés sur le compte du travailleur) et une autre en nature (20 euros) 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.

Remarque : la valeur de ces cadeaux n'est pas prise en compte dans le calcul d'une indemnité de rupture, du pécule de vacances et de la prime de fin d'année.

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, 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 euros.

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.

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 40 euros par travailleur (à majorer de 40 euros 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.

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