

## L'ABONNEMENT AUX MANIFESTATIONS CULTURELLES ET CHEQUES-CULTURE

---

Les entreprises offrent parfois à leur personnel un abonnement ou des billets d'entrée à des manifestations culturelles. L'attribution de cet avantage peut également se faire sous la forme de chèques-culture.

La question de savoir si de tels avantages sont soumis à imposition et/ou aux cotisations de sécurité sociale reste controversée sur certains points.

### I ASPECTS FISCAUX

#### 1 Pour le bénéficiaire

Les cadeaux attribués par l'employeur au travailleur forment en principe un avantage de toute nature<sup>1</sup> et sont en conséquence taxables.

Le commentaire administratif considère cependant comme un avantage social exonéré d'impôts:

- les cadeaux modiques attribués aux membres du personnel à l'occasion d'un mariage ou de la naissance d'un enfant;
- les cadeaux en nature qui sont attribués lors de la remise de distinctions honorifiques et de l'arrivée à la pension;
- les abonnements ou billets d'entrée pour des manifestations sportives ou culturelles, etc.

Les abonnements ou billets d'entrée à des manifestations culturelles (concerts, opéra, théâtre, etc.) distribués gratuitement ou à prix réduit au personnel constituent ainsi un avantage social *exonéré d'impôts*<sup>2</sup>.

Pour les chèques-culture octroyés à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2006, des conditions spécifiques d'exonération sont d'application. Pour plus d'informations, nous vous renvoyons à la fiche « Chèques-sport et chèques-culture ».

---

<sup>1</sup> Cela concerne l'avantage acquis en raison ou à l'occasion de l'exercice de l'activité professionnelle au sens de l'article 31 du CIR 1992.

<sup>2</sup> Com. IR n° 38/27, 7°.

## **2 Pour l'employeur**

Dans la mesure où les frais d'abonnement ou cartes d'accès pour des manifestations culturelles sont considérés comme un avantage social, l'employeur ne peut les déduire comme frais professionnels qu'à de strictes conditions<sup>3</sup>:

- tous les membres du personnel doivent recevoir le même avantage;
- lorsque l'attribution a lieu à l'occasion d'une ou plusieurs fêtes ou événements annuels, tels la Noël, le Nouvel An, la Saint-Nicolas, un anniversaire, etc., le montant annuel total ne peut pas excéder 35,00 EUR par travailleur (majorés le cas échéant de 35,00 EUR par enfant à charge de ce travailleur);
- lorsqu'ils sont alloués à l'occasion de l'attribution d'une distinction honorifique, leur montant annuel total ne peut dépasser 105,00 EUR par travailleur;
- lorsqu'ils sont alloués à l'occasion de la mise à la retraite d'un travailleur, leur montant annuel total ne peut pas dépasser 35,00 EUR par année de service, avec un minimum de 105,00 EUR;
- en outre, quelles que soient les circonstances de l'octroi, les chèques-cadeaux doivent réunir les conditions suivantes:
  - o ils ne peuvent être échangés qu'auprès d'entreprises qui ont conclu préalablement un accord avec les émetteurs de ces bons de paiement;
  - o ils doivent avoir une validité limitée dans le temps;
  - o ils ne peuvent pas être payés en espèces au bénéficiaire, ni totalement, ni partiellement.

En ce qui concerne la déductibilité des chèques-culture, nous vous renvoyons vers la fiche « Chèques-sport et chèques-culture ».

## **II ASPECTS DE SECURITE SOCIALE**

### **1 Les abonnements et billets d'entrée à des manifestations culturelles**

En principe, tout avantage auquel le travailleur a droit à charge de son employeur en raison de son engagement constitue une rémunération passible de cotisations de sécurité sociale.

L'avantage résultant de l'octroi (sans respecter les conditions des chèques-culture (*cf.* ci-après)) d'un abonnement ou de billets d'entrée pour des manifestations culturelles est donc en principe un avantage à soumettre aux cotisations de sécurité sociale (il s'agit d'une intervention de l'employeur dans des frais *privés*).

---

<sup>3</sup> Circ. n° Ci.RH. 242/554.090 du 16 décembre 2002, MB, 5 février 2003.

Cependant, cet avantage pourrait, à certaines conditions, être considéré comme une libéralité non soumise aux cotisations de sécurité sociale. Pour cela, les conditions suivantes doivent être strictement remplies<sup>4</sup>:

- les avantages doivent être attribués spontanément aux travailleurs à l'occasion d'un événement particulier dans l'entreprise (par exemple, l'anniversaire de l'existence de l'entreprise) ou dans la vie privée du travailleur;
- il n'existe pas d'usage dans l'entreprise consistant à accorder de tels avantages;
- le travailleur ne peut faire valoir aucun droit à ces avantages;
- il n'y a pas de lien direct avec l'exercice de l'activité professionnelle<sup>5</sup>.

## **2 Les chèques-culture**

Pour les chèques-culture émis à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2006, des conditions spécifiques d'exonération sont applicables. Pour plus d'informations, nous vous renvoyons à la fiche « Chèques-sport et chèques-culture ».

*Claeys & Engels*

*Juin 2011*

[www.claeysengels.be](http://www.claeysengels.be)

---

*Ce document est destiné à donner une information générale sur les aspects fiscaux et de sécurité sociale du sujet traité. Nous veillons bien entendu à la fiabilité de cette information. Cependant, ce document ne contient aucune analyse juridique ou avis et ne peut en aucun cas engager la responsabilité de Claeys & Engels.*

---

---

<sup>4</sup> Cf. e.a. les "Instructions de l'ONSS à l'usage des employeurs".

<sup>5</sup> Cf. les Instructions de l'ONSS à l'usage des employeurs. Notons que la notion de "l'absence de lien avec la relation de travail", retenue par l'ONSS, est très large. Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, ce qu'il faut vérifier, c'est si l'avantage est alloué *en contrepartie du travail presté*, auquel cas il peut être considéré comme de la rémunération.