

LES ECO-CHEQUES

Les employeurs ont, depuis 2009, la possibilité d'octroyer à leurs travailleurs des *éco-chèques*. Ces éco-chèques ont non seulement pour but de contribuer activement à la sensibilisation et à l'accès aux produits écologiques, mais également d'accorder une enveloppe complémentaire en net aux travailleurs.

Par ailleurs, une CCT n°98¹ inventorie de manière limitative² les produits écologiques et les services qui peuvent être achetés avec les éco-chèques. Cette CCT règle également la communication de l'information aux travailleurs ainsi que la façon de calculer le nombre d'éco-chèques à accorder à chaque travailleur.

I ASPECTS FISCAUX

1 Pour le bénéficiaire

1.1 Principe

En principe, les éco-chèques doivent être considérés comme des avantages de toute nature imposables dans le chef du travailleur ou du dirigeant d'entreprise.

¹ du 20 février 2009, telle que modifiée par la CCT n°98**bis** du 21 décembre 2010.

² Cette liste a été établie sur la base de différents objectifs écologiques ;

- Economie d'énergie : produits destinés à l'isolation des habitations, lampes économiques, produits qui fonctionnent à l'énergie solaire ou à l'énergie produite manuellement, etc.
- Economie d'eau : pommeau de douche économique, citerne de récupération des eaux de pluie, accessoires permettant l'économie d'eau sur les robinets, etc.
- Mobilité durable : placement de filtres à particules sur les voitures roulant au diesel et construites jusqu'en 2005, les cours d'ecodriving, les titres de transports pour les transports en commun (à l'exception des abonnements), achat et entretien de scooters électriques, etc.
- Gestion des déchets : papier recyclé à 100% et non blanchi ou blanchi au TFC, produits synthétiques constitués entièrement de matériaux biodégradables qui satisfont à certaines normes, etc.
- Promotion de l'éco-conception: logo production biologique de l'Union Européenne, etc.
- Nature : bois exploité de façon durable, arbres et plantes de jardin, outils de jardin non motorisés, etc.

1.2 Conditions d'exonération

Les éco-chèques, qui sont octroyés à un travailleur ou à un dirigeant d'entreprise, sont considérés comme des avantages sociaux exonérés, lorsqu'ils répondent *simultanément* à toutes les conditions suivantes³ :

1. L'octroi de l'éco-chèque doit être prévu par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ou, si la conclusion d'une convention collective n'est pas possible, par une convention individuelle écrite étant entendu que, dans une entreprise occupant des travailleurs, le même règlement doit s'appliquer tant aux dirigeants d'entreprise qu'aux travailleurs;
2. La convention collective de travail ou la convention individuelle mentionne la valeur nominale maximum de l'éco-chèque avec un montant maximum de 10 euros par éco-chèque, ainsi que la fréquence de l'octroi des éco-chèques pendant une année civile;
3. Le chèque est délivré au nom du travailleur ou du dirigeant d'entreprise⁴;
4. Le chèque doit mentionner clairement que sa validité est limitée à 24 mois à partir de la date de sa mise à la disposition du travailleur ou du dirigeant d'entreprise et qu'il ne peut être utilisé que pour l'achat de produits et services à caractère écologique visés dans une convention collective conclue au sein du Conseil national du travail;
5. Les éco-chèques ne peuvent être échangés en espèces ni totalement, ni partiellement;
6. Le montant total des éco-chèques qui sont octroyés par l'employeur/l'entreprise ne peut dépasser par travailleur/dirigeant d'entreprise 250 EUR par an ;
7. Le chèque ne peut être octroyé en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou de tout autre avantage ou complément.

Les éco-chèques qui ne satisfont pas simultanément à toutes les conditions précitées, doivent être considérés *en totalité* comme des avantages de toute nature imposables.

³ Article 38, §1, al. 1, 25° CIR 92 et article 38/1, §1, 3° en §4 CIR 92 et Circulaire n° Ci.RH.242/604.311 (AFER 47/2010) dd. 25.06.2010

⁴ Cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives (nombre de chèques, montant du chèque) figurent au compte individuel, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

2 Pour l'employeur / l'entreprise

Si les éco-chèques sont exonérés à titre d'avantage social (pour autant que les conditions mentionnées sous le point 1.2. soient remplies), l'administration fiscale est d'avis qu'ils ne sont pas déductibles, pour la totalité, en tant que frais professionnels.⁵

Cependant, lorsque l'éco-chèque est considéré comme un avantage de toute nature imposable (par exemple car plus de 250 EUR par travailleur par an est octroyé), il peut être déduit par l'employeur/la société en tant que frais professionnels. Dans ce cas, l'avantage de toute nature imposable doit être mentionné sur la fiche individuelle appropriée (pour un travailleur : la fiche 281.10 – pour un dirigeant d'entreprise indépendant : la fiche 281.20).

II ASPECTS DE SECURITE SOCIALE

1 Principe

Les éco-chèques constituent en principe une rémunération à soumettre aux cotisations ordinaires de sécurité sociale.

2 Conditions d'exonération

Pour ne pas être considérés comme de la rémunération à soumettre aux cotisations de sécurité sociale, les éco-chèques devront satisfaire aux conditions suivantes⁶:

- 1° les éco-chèques ne sont pas octroyés en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément à tout ce qui précède⁷;
- 2° l'octroi des éco-chèques doit être prévu par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise. Si une telle convention ne peut être conclue à défaut de délégation syndicale ou lorsqu'il s'agit d'une catégorie de personnel qui n'est pas habituellement visée par une telle convention, l'octroi peut être régi par une convention individuelle. Cette

⁵ Voyez l'article 53, 14° du Code des impôts sur les revenus de 1992 et l'article 195 du Code des impôts sur les revenus de 1992 et Circulaire n° Ci.RH.242/604.311 (AFER 47/2010) du 25.06.2010.

⁶ Cf. AR du 14 avril 2009 insérant un article 19^{quater} dans 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 (M.B. 20 mai 2009).

⁷ Dans ses "Instructions intermédiaires" d'octobre 2011, l'ONSS prévoit cependant la possibilité, à partir du 1er octobre 2011, de remplacer des titres-repas par des éco-chèques et vice-versa. Selon l'ONSS, un arrêté royal devrait confirmer cette possibilité.

convention doit être écrite et le montant de l'éco-chèque ne peut être supérieur à celui prévu par convention collective dans la même entreprise.

Tous les éco-chèques octroyés en l'absence de convention collective de travail ou d'une convention individuelle écrite, ou octroyés en vertu d'une convention collective de travail ou d'une convention individuelle écrite qui n'est pas conforme aux conditions fixées par le présent paragraphe, sont considérés comme rémunération.

- 3° la valeur nominale maximum de l'éco-chèque avec un montant maximum de 10 EUR par éco-chèque, ainsi que la fréquence de l'octroi des éco-chèques pendant une année civile, doivent être mentionnées dans la convention collective de travail ou la convention individuelle ;
- 4° l'éco-chèque est délivré au nom du travailleur⁸. Tous les éco-chèques octroyés sans que cette condition soit remplie sont considérés comme rémunération;
- 5° l'éco-chèque doit clairement mentionner que sa validité est limitée à 24 mois et qu'il ne peut être accepté que pour l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la CCT n°98. Tous les éco-chèques pour lesquels ces renseignements n'apparaissent pas sont considérés comme rémunération;
- 6° l'éco-chèque ne peut être échangé partiellement ou totalement contre des espèces ;
- 7° le montant total des éco-chèques octroyés par l'employeur ne peut pas dépasser par travailleur 250 EUR par an.

Claeys & Engels
Novembre 2011
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.

⁸ Cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives figurent sur le compte individuel du travailleur.