

## LES CRECHES D'ENTREPRISE

---

Certaines entreprises organisent, dans leurs locaux, une crèche réservée aux enfants des membres du personnel. Si cette matière fait l'objet de dispositions spécifiques en droit fiscal, la question demeure de savoir si, en droit de la sécurité sociale, cet avantage est soumis à cotisations.

### I ASPECTS FISCAUX

#### 1 Pour le bénéficiaire

L'utilisation d'une crèche installée au sein de l'entreprise constitue un avantage social *exonéré d'impôt*<sup>1</sup>.

#### 2 Pour l'employeur

Les frais liés à l'installation et à l'utilisation d'une crèche d'entreprise constituent en principe une dépense *non admise* pour l'employeur et ne sont donc pas déductibles<sup>2</sup>.

Cependant, le ministre des Finances admet la déduction, au titre de frais professionnels, de la partie des frais qui dépasse le montant que les travailleurs auraient normalement dû payer à une crèche ordinaire<sup>3</sup>.

Par ailleurs, la loi prévoit que les sommes qu'une entreprise a effectivement payées en faveur d'un milieu d'accueil collectif de la petite enfance sont considérées comme des frais professionnels aux conditions suivantes :

---

<sup>1</sup> Com. IR disposition 38/27, 22°.

<sup>2</sup> Com. IR disposition 53/203.

<sup>3</sup> Q.P. n°5 0 du 20 juillet 1990, Q & R - Chambre, 10365.

1° le milieu d'accueil est agréé, subsidié ou autorisé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance, Kind en Gezin ou le gouvernement de la Communauté germanophone;

2° les sommes sont versées au milieu d'accueil directement ou par l'intermédiaire de l'institution compétente mentionnée au 1°, conformément à la réglementation applicable de la communauté concernée;

3° les sommes sont affectées par le milieu d'accueil au financement de frais de fonctionnement et de dépenses d'infrastructure ou d'équipement, nécessaires à la création, à partir du 1er janvier 2003, de places d'accueil pour enfants de moins de trois ans, qui remplissent les conditions prévues par la communauté concernée, ou au maintien des places ainsi créées;

4° les sommes ne peuvent pas être utilisées pour le paiement de l'intervention normale des parents pour la garde de leurs enfants;

5° les sommes pouvant être considérées comme des frais professionnels, ne peuvent pas dépasser, par période imposable, 7.420,00 EUR (montant pour l'exercice d'imposition 2012) par place d'accueil visée au 3°;

6° l'institution compétente remet annuellement un document par milieu d'accueil au contribuable qui a versé les sommes, par lequel elle atteste que les conditions énoncées dans le présent article sont respectées et dans lequel elle précise le montant qui a été affecté à la création ou au maintien de places d'accueil visées au 3° ainsi que le nombre de places concernées.

## II ASPECTS DE SECURITE SOCIALE

La question de savoir si l'avantage résultant de l'utilisation d'une crèche d'entreprise doit être soumis aux cotisations de sécurité sociale n'est pas définitivement résolue à ce jour.

Les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base de la rémunération du travailleur<sup>4</sup>. Par rémunération, il convient d'entendre les avantages évaluable en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement<sup>5</sup> ainsi que tout avantage que le travailleur reçoit en contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail<sup>6</sup>.

La notion de rémunération est extrêmement large. Echappent cependant aux cotisations les indemnités, payées directement ou indirectement par l'employeur, qui doivent être considérées comme un complément des avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité sociale<sup>7</sup>.

On pourrait argumenter que l'accès à une crèche d'entreprise constitue un complément à la branche de sécurité sociale des allocations familiales, de sorte que cet avantage serait exclu de la notion de rémunération passible de cotisations. Cette argumentation n'est toutefois pas validée par l'ONSS<sup>8</sup>.

*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> Article 14 de la loi du 27 juin 1969 relative à la sécurité sociale des travailleurs salariés.

<sup>5</sup> Article 2 de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs.

<sup>6</sup> Cass., 20 avril 1977, *J.T.T.*, 1977, pp. 180-185.

<sup>7</sup> Voir à cet égard l'article 2 de la loi du 12 avril 1965.

<sup>8</sup> Qui, par ailleurs, selon des directives internes, limite à un montant mensuel de 50 EUR (par travailleur) tout ce qui peut être considéré comme complément aux allocations familiales (*cf.* fiche sur les allocations familiales extralégales).