

CHEQUES-SPORT ET CHEQUES-CULTURE

Les entreprises peuvent accorder aux membres de leur personnel ainsi qu'aux dirigeants d'entreprise une récompense supplémentaire sous la forme de chèques-sport ou de chèques-culture. Avec pareils chèques, les membres du personnel et les dirigeants d'entreprise peuvent participer à des activités ou manifestations sportives et culturelles. Les chèques-sport et les chèques-culture sont, sous certaines conditions, exonérés d'impôts et de cotisations de sécurité sociale.

I ASPECTS FISCAUX

1 Pour le bénéficiaire

1.1 Principe

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

1.2 Conditions d'exonération

Les chèques-sport et les chèques-culture, 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 suivantes¹ :

1. L'octroi du chèque sport/culture 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. Le chèque est délivré au nom du travailleur ou du dirigeant d'entreprise²;

¹ Article 38, §1, al. 1, 25° CIR 92 et article 38/1, §1, 2° en §3 CIR 92 et Circulaire n° Ci.RH.242/579.489 (AFER 29/2009) dd. 02.06.2009

3. Le chèque doit mentionner clairement que sa validité est limitée à 15 mois, du 1^{er} juillet de l'année au 30 septembre de l'année suivante;
4. Le montant total des chèques-sport/culture qui sont octroyés par l'employeur/l'entreprise ne peut dépasser par travailleur/dirigeant d'entreprise 100 EUR par an ;
5. Les chèques ne peuvent être échangés en espèces ni partiellement, ni totalement ;
6. 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 chèques-sport et chèques-culture qui ne satisfont pas simultanément à toutes les conditions précitées, doivent être considérés *en totalité* comme des avantages de toute nature imposables.

2 Traitement fiscal dans le chef de l'employeur / de l'entreprise

Si les chèques-sport/culture 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.³

Cependant, lorsque le chèque-sport/culture est considéré comme un avantage de toute nature imposable (par exemple car plus de 100 EUR par travailleur par an est octroyé), il peut être déduit par l'employeur/la société en tant que frais professionnels. Dans ce cas-ci, 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

En principe, les chèques-sport/culture sont considérés comme de la rémunération passible de cotisations de sécurité sociale.

² Cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives (nombre de chèques, montant du chèque) figurent au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux

³ Voyez l'article 53, 14^o du Code des impôts sur les revenus de 1992 et l'article 195 du Code des impôts sur les revenus de 1992.

2 **Conditions d'exonération**

Depuis le 1^{er} juillet 2006⁴, les chèques-sport/culture sont explicitement exonérés de cotisations de sécurité sociale aux conditions suivantes:

1. le chèque ne peut pas être octroyé en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes ou d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément passible ou non de cotisations de sécurité sociale;
2. l'octroi du chèque doit être prévu par une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise ou par convention individuelle écrite pour autant que l'employeur octroie les chèques à l'ensemble de ses travailleurs ou à une catégorie d'entre eux;
3. le chèque-sport/culture doit être délivré au nom du travailleur. Cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives (nombre de chèques-sport/culture, montant du chèque-sport/culture) figurent au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux;
4. le chèque-sport/culture doit mentionner clairement que sa validité est limitée à quinze mois, du 1^{er} juillet de l'année au 30 septembre de l'année suivante et qu'il ne peut être accepté qu'auprès des opérateurs culturels qui sont reconnus, agréés ou subventionnés par l'autorité compétente ou auprès d'associations sportives pour lesquelles il existe une fédération, reconnue ou subventionnée pour les Communautés, ou appartenant à une des fédérations nationales de hockey, boxe, football et golf. Tous les chèques-sport/culture pour lesquels ces renseignements n'apparaissent pas sont considérés comme de la rémunération;
5. le montant total des chèques-sport/culture octroyé par l'employeur ne peut pas dépasser par travailleur 100,00 EUR par an;
6. les chèques-sport/culture ne peuvent être échangés partiellement ou totalement en espèces.

Claeys & Engels

Juin 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.

⁴ AR du 30 juin 2006 insérant un article 19^{ter} dans l'AR du 28 novembre 1969; cf. Instructions à l'usage des employeurs de l'ONSS (3.1.321).