

ABONNEMENT OP CULTURELE MANIFESTATIES EN CULTUURCHEQUES

Ondernemingen bieden hun personeelsleden soms een abonnement of toegangskaarten aan voor culturele manifestaties. De toekenning van dit voordeel kan ook gebeuren onder de vorm van cultuurcheques.

De vraag of dergelijke voordelen onderworpen zijn aan belastingen en/of aan sociale zekerheidsbijdragen blijft op bepaalde punten voor controverse zorgen.

I FISCAL ASPECTEN

1 Voor de verkrijger

Geschenken die door de werkgever toegekend worden aan de werknemer vormen in principe een voordeel van alle aard¹ en zijn bijgevolg belastbaar.

Worden echter door de administratieve commentaar beschouwd als een sociaal voordeel vrijgesteld van belastingen:

- geringe geschenken toegekend aan de leden van het personeel ter gelegenheid van een huwelijk of de geboorte van een kind;
- geschenken in natura die toegekend worden bij het overhandigen van onderscheidingen en de pensionering;
- abonnementen of toegangsbewijzen voor culturele of sportieve manifestaties, enz.

Abonnementen of toegangskaarten voor culturele manifestaties (concerten, opera, toneel, enz.) die gratis of aan een verminderde prijs aan het personeel worden uitgedeeld, maken aldus een *van belastingen vrijgesteld* sociaal voordeel uit².

Voor cultuurcheques uitgereikt vanaf 1 juli 2006 gelden specifieke vrijstellingsvoorwaarden. Voor meer informatie verwijzen we naar de fiche “Sport- en cultuurcheques”.

¹ Het betreft dan het voordeel verkregen uit hoofde of naar aanleiding van de uitoefening van de beroepswerkzaamheid in de zin van artikel 31 WIB 92.

² Com. IB nr. 38/27, 7°.

2 Voor de werkgever

Voor zover de abonnementskosten of toegangskaarten voor culturele manifestaties als een sociaal voordeel worden beschouwd, kan de werkgever deze slechts onder strikte voorwaarden aftrekken als beroepskost³:

- alle personeelsleden moeten hetzelfde voordeel krijgen;
- wanneer de toekenning gebeurt ter gelegenheid van één of meerdere feesten of jaarlijkse gebeurtenissen, zoals Kerstmis, Nieuwjaar, Sinterklaas, een verjaardag, enz. mag het totale jaarbedrag per werknemer niet meer bedragen dan 35 EUR (in voorkomend geval verhoogd met 35 EUR per kind dat ten laste is van deze werknemer);
- wanneer de toekenning gebeurt ter gelegenheid van een eervolle onderscheiding, mag het totale jaarbedrag niet meer bedragen dan 105 EUR per werknemer;
- wanneer de toekenning gebeurt ter gelegenheid van de pensionering van de werknemer, mag het totale jaarbedrag niet meer bedragen dan 35 EUR per volledig dienstjaar, met een minimum van 105 EUR;
- bovendien moeten de cultuurcheques voldoen aan de volgende voorwaarden, ongeacht de reden van hun toekenning:
 - o ze kunnen enkel ingeruild worden bij de ondernemingen die vooraf een akkoord hebben gesloten met de uitgever van de betaalbons;
 - o hun geldigheid moet in de tijd beperkt zijn;
 - o ze mogen niet in geld worden uitbetaald aan de begunstigde, noch in hun geheel, noch gedeeltelijk.

Voor wat de aftrekbaarheid van cultuurcheques betreft, verwijzen we naar de fiche “Sport- en cultuurcheques”.

II SOCIALE ZEKERHEIDSRECHTELIJKE ASPECTEN

1 Abonnementen en toegangskaarten voor culturele manifestaties

In principe vormt elk voordeel waarop de werknemer recht heeft ten laste van zijn werkgever ingevolge zijn dienstbetrekking loon dat onderworpen is aan sociale zekerheidsbijdragen.

Het voordeel voortvloeiend uit de toekenning (zonder de voorwaarden van de cultuurcheques na te leven) (zie hierna) van een abonnement of toegangskaarten voor culturele manifestaties is bijgevolg in principe een voordeel dat onderworpen moet worden aan sociale zekerheidsbijdragen (het gaat om een tussenkomst van de werkgever in de *privé* onkosten).

³ Circ. nr. Ci. RH. 242/554.090 van 16 december 2002, B.S. 5 februari 2003.

Niettemin kan dit voordeel, mits naleving van bepaalde voorwaarden, beschouwd worden als een vrijgevigheid die niet onderworpen is aan sociale zekerheidsbijdragen. Daartoe moeten de volgende strikte voorwaarden vervuld zijn⁴:

- deze voordelen moeten spontaan worden toegekend aan de werknemers naar aanleiding van een bijzondere gebeurtenis in de onderneming (bijvoorbeeld de verjaardag van het bestaan van de onderneming) of in het persoonlijke leven van de werknemer;
- er bestaat in de onderneming geen gebruik om dergelijke voordelen toe te kennen;
- de werknemer kan geen enkel recht op die voordelen doen gelden;
- er is geen rechtstreekse band met de uitoefening van de beroepsactiviteit⁵.

2 Cultuurcheques

Sinds 1 juli 2006 zijn de cultuurcheques onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen. Voor meer informatie verwijzen we naar de fiche “Sport- en cultuurcheques”.

Claeys & Engels

Juni 2011

www.claeysengels.be

Dit document is bestemd om algemene informatie te geven over de fiscale en sociale zekerheidsrechtelijke aspecten van het behandelde onderwerp. Vanzelfsprekend maken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Dit document bevat echter geen juridische analyse of advies en kan in geen geval de aansprakelijkheid van Claeys & Engels in het gedrang brengen.

⁴ Zie o.a. de “Algemene onderrichtingen van de RSZ voor de werkgevers”.

⁵ *Cf.* de Onderrichtingen van de RSZ voor de werkgevers. Let wel, het door de RSZ gehanteerde begrip van “de afwezigheid van verband met de arbeidsrelatie”, is zeer ruim. Volgens de rechtspraak van het Hof van cassatie moet men nagaan of het voordeel toegekend wordt *als tegenprestatie van de gepresteerde arbeid* in welk geval het als loon kan beschouwd worden.