

SPORT- EN CULTUURCHEQUES

Ondernemingen kunnen aan hun personeelsleden en bedrijfsleiders een extra beloning toekennen in de vorm van sport- en cultuurcheques. Met dergelijke cheques kunnen de personeelsleden en bedrijfsleiders sportactiviteiten of culturele activiteiten en manifestaties bijwonen. De sport- en cultuurcheques worden onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld van belastingen en sociale zekerheidsbijdragen.

I FISCALE ASPECTEN

1 Voor de verkrijger

1.1 Principe

In principe worden sport- en cultuurcheques bij de werknemer of bedrijfsleider als belastbare voordelen van alle aard beschouwd.

1.2 Vrijstellingsvoorwaarden

Sport- en cultuurcheques die aan een werknemer of bedrijfsleider worden uitgereikt, worden als vrijgestelde sociale voordelen beschouwd indien ze *tegelijktijd* voldoen aan alle volgende voorwaarden¹:

1. De toekenning van de sport/cultuurcheque moet vervat zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst op sectorieel vlak of op ondernemingsvlak of, wanneer het afsluiten van een collectieve overeenkomst niet mogelijk is, in een geschreven individuele overeenkomst met dien verstande dat in een onderneming met werknemers voor bedrijfsleiders dezelfde regeling moet gelden als voor werknemers;
2. De cheque moet afgeleverd worden op naam van de werknemer of bedrijfsleider²;

¹ Artikel 38, §1, eerste lid, 25° WIB 92 en Artikel 38/1, §1, 2° en §3 WIB 92 en Circulaire nr. Ci.RH.242/579.489 (AOIF 29/2009) dd. 02.06.2009.

² Deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld indien de toekenning en de daarop betrekking hebbende gegevens (aantal cheques, bedrag van de cheque) voorkomen op de

3. De cheque moet duidelijk vermelden dat de geldigheid ervan beperkt is tot vijftien maanden, nl. van 1 juli van dat jaar tot 30 september van het volgende jaar;
4. Het totale bedrag van de sport/cultuurcheques die door de werkgever/onderneming worden toegekend mag niet meer bedragen dan 100 EUR per werknemer/bedrijfsleider per jaar;
5. De cheques kunnen noch gedeeltelijk noch in hun geheel omgeuild worden in geld;
6. De cheque mag niet worden toegekend ter vervanging of ter omzetting van loon, premies of voordelen in natura of gelijk welk ander voordeel of aanvulling.

Sport- en cultuurcheques die niet tezelfdertijd aan alle voormelde voorwaarden voldoen, moeten voor de *totaliteit* als belastbare voordelen van alle aard worden beschouwd.

2 Fiscale behandeling in hoofde van de werkgever / onderneming

Indien de sport/cultuurcheques beschouwd worden als een van belastingen vrijgesteld sociaal voordeel (hiervoor moeten de voorwaarden vermeld onder 1.2. vervuld zijn), is de fiscale administratie van oordeel dat ze voor de totaliteit niet aftrekbaar zijn als beroepskost.³

Wanneer echter de sport/cultuurcheque beschouwd wordt als een belastbaar voordeel van alle aard (bijvoorbeeld omdat er meer dan 100 EUR per werknemer per jaar wordt toegekend), kan deze bij de werkgever/vennootschap worden afgetrokken als een beroepskost. In dat geval moet het belastbaar voordeel van alle aard vermeld worden op de jaarlijkse individuele fiche (voor een werknemer: de fiche 281.10 – voor een zelfstandige bedrijfsleider: de fiche 281.20).

II SOCIALE ZEKERHEIDSRECHTELIJKE ASPECTEN

1 Principe

De sport- en cultuurcheques worden in beginsel beschouwd als loon dat onderworpen is aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen.

individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten

³ Zie art. 53, 14^o WIB 1992 en artikel 195 WIB 1992.

2 Vrijstellingsvoorwaarden

Sinds 1 juli 2006 zijn de sport- en cultuurcheques uitdrukkelijk vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen mits naleving van de volgende voorwaarden⁴:

1. De cheque mag niet worden toegekend ter vervanging of ter omzetting van loon, premies of voordelen in natura of gelijk welk ander voordeel of aanvulling;
2. De toekenning van de cheque moet voorzien worden door een collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal of ondernemingsniveau of door een individuele schriftelijke overeenkomst in zoverre de werkgever de cheques toekent aan het geheel van zijn werknemers of een bepaalde categorie ervan;
3. De cheque moet afgeleverd worden op naam van de werknemer. Deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld indien de toekenning en de daarop betrekking hebbende gegevens (aantal cheques, bedrag van de cheque) voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten;
4. De cheque moet duidelijk vermelden dat de geldigheid ervan beperkt is tot vijftien maanden, nl. van 1 juli van dat jaar tot 30 september van het volgende jaar en dat hij slechts aanvaard mag worden door cultuuroperatoren die erkend, goedgekeurd of gesubsidieerd worden door de bevoegde overheid en sportverenigingen waarvoor een federatie bestaat, erkend of gesubsidieerd door de gemeenschappen, of die behoren tot één van de nationale sportfederaties voor hockey, boks, voetbal en golf. Alle sport/cultuurcheques waarop deze informatie niet voorkomt, worden als loon beschouwd;
5. Het totale bedrag van de sport/cultuurcheques die door de werkgever worden toegekend mag niet meer bedragen dan 100 EUR per werknemer per jaar;
6. De cheques kunnen noch gedeeltelijk noch in hun geheel omgeruild worden in geld.

Claeys & Engels

Juni 2011

www.clacysengels.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 K.B. tot invoering van een artikel 19^{ter} in het Koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (B.S. 3 juli 2006); cf. Onderrichtingen voor de werkgevers van de RSZ (3.1.321).