



## VUE D'ENSEMBLE DE TOUTES LES AUTRES FORMES DE REMUNERATION AVANTAGEUSES

DATE DE DERNIERE MISE A JOUR : 9/10/2025

## TABLE DES MATIÈRES

1.	Mobilité .....	5
1.1.	Contribution aux déplacements domicile-travail.....	5
1.2.	Participation aux frais de déplacement professionnel.....	7
1.3.	Utilisation privée d'une voiture de société .....	8
1.4.	Remboursement de la recharge à domicile d'une voiture de société .....	12
1.5.	Carte de carburant/carte de recharge avec votre propre voiture .....	13
1.6.	Remboursement de la recharge à domicile d'une propre voiture.....	14
1.7.	Utilisation privée d'un vélo de fonction .....	14
1.8.	Budget mobilité.....	15
1.9.	Intervention dans les amendes routières .....	17
2.	Prestations en nature .....	18
2.1.	Utilisation privée des téléphones portables de l'entreprise.....	18
2.2.	Utilisation privée d'un ordinateur portable/tablette/PC d'entreprise.....	19
2.3.	Utilisation privée de l'abonnement internet de l'employeur .....	20
2.4.	Remise sur les propres produits/services .....	21
2.5.	Prêt sans intérêt (ou à faible taux d'intérêt).....	22
2.6.	Maison ou chambre gratuite (éventuellement avec chauffage/électricité gratuits).....	23
3.	Chèques .....	25
3.1.	Chèques-repas .....	25
3.2.	Ecochèques .....	27
3.3.	Cadeaux et chèques cadeaux.....	29
3.4.	Chèques sport et culture.....	31
4.	Primes et allocations spéciales .....	32
4.1.	Prime d'ancienneté .....	32
4.2.	Prime de naissance .....	34
4.3.	Prime de mariage.....	34
4.4.	Cotisation de retraite.....	35
4.5.	Prix honorable.....	36

5.	Bonus et actions .....	38
5.1.	Prestations non récurrentes liées aux résultats (prime salariale CCT 90).....	38
5.2.	Prime bénéficiaire .....	39
5.3.	Prime d'innovation.....	40
5.4.	Options d'achat d'actions et bons de souscription d'actions.....	41
5.5.	Attribution d'actions à escompte (ou libre).....	43
6.	Services sociaux et bien-être .....	44
6.1.	Allocations familiales extra-légales.....	44
6.2.	Assurance pour les soins à domicile d'un enfant malade .....	45
6.3.	Sortie de groupe avec le staff/team building.....	45
6.4.	Sport.....	46
6.5.	Jours de repos supplémentaires .....	47
6.6.	Vaccination.....	47
7.	Assurance et pension.....	48
7.1.	Assurance hospitalisation .....	48
7.2.	Assurance de groupe (pension complémentaire).....	49
7.3.	Caisse de retraite .....	51
7.4.	Engagement individuel de pension (IAP) .....	52
8.	Frais propres à l'employeur (≠ salaire) .....	54
8.1.	Indemnités de frais (forfaitaires ou basées sur les frais réels).....	54
8.2.	Plan privé PC .....	59
9.	Tableau récapitulatif.....	60

## INTRODUCTION

*En tant qu'employeur, vous voulez non seulement offrir à vos salariés un salaire équitable, mais aussi des avantages extralégaux attrayants qui augmentent leur satisfaction et leur motivation. Ce document vous donne un aperçu clair des différents abattements, primes et avantages que vous pouvez accorder à vos salariés, ainsi que des **implications sociales et fiscales qui y sont associées**.*

*Nous couvrons des sujets tels que les coûts de mobilité et de transport, les avantages en nature, les primes et les actions, les services sociaux et les assurances. En utilisant intelligemment ces dispositifs, vous pouvez non seulement soutenir vos salariés, mais aussi optimiser votre **politique salariale**.*

*Il indique également si les prestations peuvent être accordées individuellement ou non. S'il est dit qu'il doit être accordé collectivement, nous voulons dire que sinon, cela présente des inconvénients sur le plan social et/ou fiscal.  
Note:*

- *Même s'il est dit que quelque chose peut être accordé individuellement, il faut tout de même tenir compte du principe de **non-discrimination** : le choix d'accorder ou non une prestation ne doit pas être fondé sur le sexe, la race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, etc. l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, l'état de santé actuel ou futur, le handicap ou l'attribut physique.*
- *Il se peut également que votre secteur ait déterminé qu'un certain avantage (par exemple, des écochèques) doit être accordé à tous les salariés. Dans ce cas, il faut bien sûr suivre le secteur et ne pas limiter l'avantage à certains salariés ou groupes de salariés.*

*Points d'intérêt:*

- *La norme salariale : marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux en 2025-2026 = 0 %. Concrètement, cela signifie que pour la période 2025-2026, aucune augmentation de salaire en plus de l'indice ou des hausses d'échelle n'est possible. Cependant, certains avantages sont maintenus en dehors de la norme salariale, de sorte que vous n'avez pas à tenir compte de la norme salariale dans ces cas.*
- *Certains avantages salariaux donnent également lieu à une prime de fin d'année plus élevée et/ou à une double pécule de vacances supplémentaire et/ou à une indemnité de licenciement plus élevée en cas de licenciement*

*Vous avez des questions ou vous souhaitez obtenir des conseils sur la mise en œuvre de certaines prestations ? N'hésitez pas à nous contacter. Nous sommes heureux de vous aider !*

- L'équipe Besox

## 1. MOBILITE

### 1.1. CONTRIBUTION AUX DEPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL

#### CONTENU

- **PERSONNALISABLE\***
- **NE CORRESPOND PAS À LA NORME SALARIALE**
- **N'AFPECTE PAS LE DOUBLE PÉCULE DE VACANCES, Y COMPRIS L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

Par trajets domicile-travail, on entend les trajets effectués par le salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail afin d'exercer son activité professionnelle et inversement. L'itinéraire suivi n'est pas forcément le plus court, mais c'est celui qui peut être considéré comme l'itinéraire normal en fonction de la distance à parcourir, de la nature de la route, de la densité du trafic et de la durée du trajet, à l'exclusion des détours effectués à des fins privées (par exemple pour déposer ou récupérer les enfants à l'école ou auprès d'un service de garde d'enfants).

Le lieu fixe de travail est le lieu où l'activité est exercée de manière continue, même si elle est de courte durée, par opposition aux lieux de travail visités dans le cadre d'une activité non liée au lieu, comme avec des représentants commerciaux.

Pour certains moyens de transport, une intervention de l'employeur est obligatoire, pour d'autres elle ne l'est pas. Souvent, cela dépend aussi de ce que le secteur détermine à ce sujet. En raison du traitement social et fiscal avantageux de l'indemnité de déplacement, il peut certainement être judicieux d'intervenir de votre propre initiative dans les déplacements domicile-travail ou d'offrir une indemnité plus élevée que ce qui est exigé par la loi ou le secteur.

*\* Pour tous les salariés, le minimum légal ou sectoriel doit être respecté, mais un montant plus élevé peut également être déterminé individuellement (limité aux maximums ci-dessous).*

#### SECURITE SOCIALE

##### PAS DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE<sup>1</sup>

Transport	Intervention obligatoire ?	Cotisations de sécurité sociale
Transports en commun ( <b>train, bus, tram,...</b> )	Oui	Pas de cotisations sociales
Propre voiture ou moto	Non*	Pas de cotisations sociales jusqu'à <b>0,4312 euro/km</b> (montant 1/10/2025 – 31/12/2025)**
Vélo ( <b>également électrique, également vélo de société</b> )	Oui (depuis la CCT n° 164)	Pas de cotisations de sécurité sociale jusqu'à <b>0,36 euro/km</b>

<sup>1</sup> Les gens parviennent généralement à rester dans les limites indiquées dans le tableau (3ème colonne), ce qui signifie que dans la plupart des cas, aucune cotisation sociale n'est due pour le transport privé (le moyen de transport le plus utilisé).

Scooter ( <b>également électrique</b> )	Non*	Pas de cotisations sociales dans la limite des frais réels
À pied	Non*	<b>Cotisations de sécurité sociale</b>

\* Sauf disposition contraire de la convention collective de travail sectorielle, de la convention collective de travail de l'entreprise, du contrat de travail ou du règlement de travail.

\*\* Voir jusqu'à **0,4449 EUR/km** (si l'on opte pour un montant annuel – voir point 8)

## PRECOMPTE

### CAPACITÉ DE CHARGE RENTABLE<sup>2</sup>

#### A. Prise en charge par l'employeur :

Seuls les salariés ayant **opté pour la déduction forfaitaire des frais professionnels** dans leur déclaration d'impôt sur le revenu des personnes physiques peuvent bénéficier d'une exonération d'impôt sur les indemnités de déplacement perçues.

Le salarié n'a plus à confirmer par écrit à son employeur qu'il ne fera pas valoir ses frais professionnels réels lors de la déclaration de ses revenus de l'année concernée afin de permettre à l'employeur de prendre en compte les exonérations suivantes dans le calcul de la retenue à la source due afin de déterminer la retenue à la source due :

Transport	Intervention obligatoire ?	Taxation
Transports en commun ( <b>train, bus, tram,...</b> )	Oui	Pas d'impôts
Propre voiture ou moto	Non*	Pas d'impôts jusqu'à <b>500 EUR/an</b> (année de revenus 2025, année 2026)**
Vélo ( <b>également électrique, également vélo de société</b> )	Oui (depuis la CCT n° 164)	Pas d'impôts jusqu'à <b>0,36 EUR/km</b> et avec un montant maximum de <b>3.610 EUR/an</b> (année de revenus 2025, année 2026)
Scooter ( <b>également électrique</b> )	Non*	Pas d'impôts jusqu'à <b>500 EUR/an</b> (année de revenus 2025, année 2026)**
À pied	Non*	Pas d'impôts jusqu'à <b>500 EUR/an</b> (année de revenus 2025, année 2026)**

\* Sauf disposition contraire de la convention collective de travail sectorielle, de la convention collective de travail de l'entreprise, du contrat de travail ou du règlement de travail.

<sup>2</sup> Ici, il n'est généralement pas possible de rester dans les limites indiquées dans le tableau, ce qui signifie que des taxes doivent généralement encore être prélevées sur une partie de la contribution pour le transport privé (le moyen de transport le plus utilisé).

**\*\*** Au moment du calcul du précompte mobilier à retenir, l'employeur peut d'ores et déjà prendre en compte une exonération **pouvant aller jusqu'à 41,67 euros/mois** desdits abattements.

Si le salarié opte néanmoins pour la déduction de ses frais professionnels réels et en informe son employeur, l'employeur ne peut pas appliquer l'exonération.

#### B. Prise en charge par le salarié :

Le salarié peut toujours opter pour la déduction de ses frais professionnels réels. Pour ces frais, il doit prouver qu'il les a effectivement supportés et qu'il les a payés lui-même.

1. **Voiture propre** : Si la déduction des frais professionnels forfaitaires n'est pas utilisée, le salarié peut prendre en compte les frais de transport à **0,15 euro/km**. Cela comprend tous les frais de voiture, par ex. Entretien, carburant, parking, assurance.
2. **Vélo** : sur la preuve des frais réels, un montant forfaitaire de **0,36 euro/km** (année de revenus 2025, année 2026) peut être déduit.
3. **Autres moyens de transport** (train, tram, bus, moto, cyclomoteur, covoiturage, à pied) : Si le salarié ne fait pas usage de la déduction des frais professionnels forfaitaires, il peut également prendre en compte ces frais de transport à **0,15 euro/km**. Si l'on peut prouver que les coûts réels sont plus élevés, ils peuvent être déduits. Le forfait est **limité à un maximum de 100 km (aller simple) entre le domicile et le lieu de travail**.

---

## DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

### DÉDUCTIBLE

Les frais de déplacement sont donc des dépenses déductibles à 100 % en tant que salaire. L'employeur qui accorde ces abattements ou avantages en nature devra les mentionner sur les formulaires fiscaux appropriés

---

## 1.2. PARTICIPATION AUX FRAIS DE DEPLACEMENT PROFESSIONNEL

---

### CONTENU

Si le salarié utilise sa propre voiture pour ses déplacements professionnels, l'employeur peut lui rembourser ces frais.

---

### SECURITE SOCIALE

#### PAS DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Pas de cotisations sociales jusqu'à **0,4312 euro/km** (montant 1/10/2025 – 31/12/2025)

---

### PRECOMPTE

#### PAS D'IMPÔTS

Pas d'impôt jusqu'au montant ci-dessus, avec la limite supplémentaire que le nombre total de kilomètres par an ne doit pas être anormalement élevé (limite 24 000 km/an).

---

## DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

### DÉDUCTIBLE

### 1.3. UTILISATION PRIVEE D'UNE VOITURE DE SOCIETE

#### CONTENU

- **PEUT ÊTRE ATTRIBUÉ INDIVIDUELLEMENT**
- **AFFECTE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT (PAS LE DOUBLE DE L'INDEMNITÉ DE VACANCES)**

Une voiture qui est mise gratuitement à la disposition du salarié pour des déplacements professionnels et pour un usage privé (y compris les trajets domicile-travail). Il peut s'agir d'une voiture particulière, d'un camion léger, d'un camion... enregistrée au nom de la société.

#### SECURITE SOCIALE

##### COTISATIONS SOCIALES AVANTAGEUSES

Bien que l'avantage qu'un salarié tire de l'utilisation privée d'une voiture de société ne soit pas soumis aux cotisations sociales ordinaires, une **contribution de solidarité** - appelée **contribution CO2** - est néanmoins due **par l'employeur** à la suite de l'utilisation privée d'une voiture de société (purement privée et/ou pour les trajets domicile-travail). L'absence d'usage privé est appréciée de manière très stricte.

Le montant mensuel de cette contribution CO2, qui est **d'au moins 33,22 euros** pour les voitures achetées ou louées avant le 1er juillet 2023 ou **de 37,33 euros** pour les voitures achetées ou louées à partir du 1er juillet 2023 (avant 2025). Ce montant est calculé sur la base des émissions de CO2 du véhicule (en l'absence de pourcentage connu, il est fixé à **182** pour les véhicules essence et **165** pour les véhicules diesel) selon la formule suivante :

- o Pour les véhicules à essence :  $[(\text{émissions de CO2} \times 9,00 \text{ EUR}) - 768,00 \text{ EUR}] / 12 \times 1,5948$  ;
- o Pour les véhicules diesel :  $[(\text{émissions de CO2} \times 9,00 \text{ euros}) - 600,00 \text{ euros}] / 12 \times 1,5948$  ;
- o Pour les véhicules GPL :  $[(\text{émissions de CO2} \times 9,00 \text{ EUR}) - 990,00 \text{ EUR}] / 12 \times 1,5948$  ;
- o Pour les véhicules électriques : **33,22 €/mois** (ou **37,33 €** pour les voitures commandées à partir du 1er juillet 2023).

Le montant de la contribution CO2 est également indexé au 1er janvier de chaque année. En outre, pour les véhicules essence, diesel et GPL achetés à partir du 1er juillet 2023, la contribution ainsi calculée sera multipliée par un facteur de 2,25 à partir du 1er juillet 2023, d'un facteur de **2,75 à partir du 1er janvier 2025**, d'un facteur 4 à partir du 1er janvier 2026 et d'un facteur de 5,5 à partir du 1er janvier 2027. L'objectif est de décourager ces véhicules émetteurs de CO2.

La contribution CO2 est due pour chaque mois au cours duquel un véhicule est mis à la disposition d'un salarié, même si l'employé n'a utilisé le véhicule qu'une partie du mois.

Le véhicule utilitaire doit appartenir à la catégorie M1 (voitures particulières, combis et minibus) ou N1 (combis pour le transport de marchandises, remorques et véhicules utilitaires d'une masse maximale de 3 500 kg). Cependant, l'ONSS fait une distinction entre les véhicules ordinaires et les véhicules utilitaires.

Si le salarié n'utilise une voiture de société que pour **ses déplacements domicile-travail** (sans autre usage privé), la **contribution CO2 n'est pas due**.

Dans le cas des véhicules ordinaires, les trajets domicile-travail vers un lieu de travail qui n' **est** pas un lieu fixe de travail **ne sont pas considérés comme des trajets domicile-travail**.

Un lieu de travail fixe remplit les deux conditions suivantes :

- Il s'agit d'un lieu où l' salarié fournit effectivement des services d'une certaine taille (propre entreprise, chantier naval, client, etc.).
- Le véhicule est utilisé pendant au moins 40 jours (consécutifs ou non) pour se rendre au même endroit au cours de l'année. Une fois ces 40 jours atteints pour une place, la contribution CO2 est due pour toute l'année (éventuellement limitée à la période pendant laquelle le véhicule a été mis à disposition).

Lorsqu'un employeur met une voiture de société à la disposition d'un salarié, ce dernier peut parfois, après une certaine période ou à la fin de son contrat, acquérir la **voiture** à un prix réduit. Dans ce cas, la différence entre la valeur résiduelle réelle de la voiture sur le marché de l'occasion et le montant versé par le salarié est considérée comme un avantage de toute nature. Cette prestation est ensuite incluse dans le calcul du salaire et est soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale. Toutefois, si le salarié achète la voiture à la valeur résiduelle réelle, il n'y a pas d'avantage de toute nature et aucune cotisation de sécurité sociale supplémentaire n'est due. Il est important de noter que la dépréciation fiscale du véhicule par l'entreprise n'affecte pas la détermination de la juste valeur résiduelle.

## PRECOMPTE

### CAPACITÉ DE CHARGE RENTABLE

Lorsque vous mettez une voiture de société à la disposition de votre salarié qui peut également l'utiliser à des fins privées, il génère un avantage imposable. Vous devez ensuite déduire l'impôt à la source de cet avantage.

Formule Avantage **en nature** sur une base mensuelle =

$$\frac{\text{cataloguswaarde} \times \text{CO}^2 - \text{pourcentage} \times 6/7 \times \text{aantal kalenderdagen betreffende maand}}{\text{aantal kalenderdagen op jaarbasis}}$$

Le **montant minimum de la prestation de toute nature pour l'année de revenus 2025, Aj. 2026** est de **1.650 euros** sur une base annuelle (soit une moyenne de **137,5 euros** sur une base mensuelle).

#### 1. Valeur catalogue :

Le prix catalogue est défini comme le prix catalogue de la voiture à l'état neuf proposée à la vente à un particulier, y compris les options et la TVA effectivement payée, sans tenir compte des éventuelles remises ou remises.

Afin de tenir compte de la période écoulée depuis la date de la première immatriculation du véhicule auprès du Service de l'Immatriculation des Véhicules, le prix catalogue doit être multiplié par un coefficient d'âge déterminé comme suit :

Période écoulée depuis la 1ère immatriculation du véhicule (mois commencé = mois complet)	Pourcentage de la valeur catalogue lors du calcul de la prestation
de 0 à 12 mois	100%
de 13 à 24 mois	94%
De 25 à 36 mois	88%
De 37 à 48 mois	82%
De 49 à 60 mois	76%
À partir de 61 mois	70%

#### 2. Pourcentage de CO<sup>2</sup> :

Le **pourcentage de CO2 de base** est actuellement de **5,5 %** pour les émissions de :

- 71 grammes par kilomètre pour les véhicules à essence, GPL ou gaz naturel ;
- 59 grammes par kilomètre pour les véhicules à moteur diesel.

Il s'agit des coefficients pour 2025.

Lorsque les émissions de CO2 du véhicule dépassent ces quantités, le pourcentage de base (5,5 %) est majoré de 0,1 % par gramme de CO2. Cependant, le pourcentage maximal est limité à 18 %. Si les émissions de CO2 sont inférieures à ces quantités, le pourcentage de base est réduit de 0,1 % par gramme de CO2 en moins, jusqu'à un pourcentage minimum de 4 %. Pour les véhicules pour lesquels aucune information sur les émissions de CO2 n'est disponible, les pourcentages à appliquer sont fixés à 205 grammes par kilomètre (essence, GPL ou gaz naturel) et à 195 grammes par kilomètre (diesel).

L'avantage de toute nature imposable est réduit de la **participation personnelle** du salarié aux frais de la voiture de société (sous certaines conditions, déterminées par l'administration fiscale).

Pour les voitures de société utilisées pour les **trajets domicile-travail**, les premiers **500 euros** de l'avantage de toute nature **seront** exonérés d'impôt au cours **de l'exercice de revenus 2025, 2026**. En principe, l'exonération est automatiquement compensée par le biais de l'impôt à la source. *De plus, il n'est pas accordé aux salariés qui justifient de leurs frais réels et n'optent donc pas pour le forfait coût.*

Afin que les coûts **de recharge des véhicules hybrides et** électriques à domicile soient équivalents aux coûts de fourniture d'une carte de carburant à des fins fiscales, le remboursement de l'électricité facturée à domicile devrait être remboursé sur une base de base sur la base du coût réel de l'électricité utilisée. Pour **2025**, les employeurs pourront se référer/utiliser le taux forfaitaire fixé par la CREG pour ce remboursement. Pour chaque trimestre, un montant maximal par kWh sera fixé et publié pour chaque Région.

Si le bénéficiaire de la voiture de **société** prend en charge à **la fin de la période de provision** un prix inférieur à la valeur résiduelle réelle sur le marché (de l'occasion), la différence constitue un avantage en nature imposable. Aucun avantage de toute nature n'est appliqué si le prix correspond à la valeur résiduelle réelle. La dépréciation fiscale du véhicule n'est pas prise en compte pour déterminer la valeur résiduelle lors du calcul de cet avantage de toute nature.

---

## DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

### DÉDUCTIBLE

Pour les employeurs-entreprises, la déduction des frais d'utilisation professionnelle de la voiture de société est limitée à un pourcentage qui varie en fonction des émissions de CO2 du véhicule. Le pourcentage de déduction est déterminé à l'aide de la formule suivante :

$$120 \% - (0,5 \% \times \text{coefficient} \times \text{émissions de CO2 en g/km})$$

Le coefficient est fixé à 1 pour les véhicules propulsés par un moteur diesel, à 0,9 pour les véhicules propulsés par un moteur au gaz naturel et d'une puissance inférieure à 12 ch, et à 0,95 pour les véhicules propulsés par un moteur à essence ou autre.

Le taux déterminé par l'application de cette formule ne peut être inférieur à 50 % ni supérieur à 100 %. Cependant, le pourcentage de franchise est fixé à 40 % lorsque le véhicule émet 200 grammes de CO2 ou plus.

En revanche, les frais liés à l'utilisation privée de la voiture de société sont entièrement déductibles en tant que rémunération, à condition que l'avantage de toute nature soit également mentionné sur le formulaire fiscal (sinon,

l'imposition spéciale des commissions secrètes de 100 % s'applique, qui n'est pas déductible en tant que frais professionnels à des fins fiscales sur les sociétés). Les frais de voiture non déductibles peuvent donc être réduits de l'avantage de toute nature, calculé sur une base forfaitaire.

Toutefois, 17 % de l'avantage de toute nature est considéré comme une charge non déductible et est soumis à l'impôt sur les sociétés. Toutefois, ce pourcentage est porté à 40 % si l'employeur prend en charge tout ou partie des frais de carburant pour l'utilisation de la voiture de société.

Enfin, la contribution de solidarité CO2 peut être considérée comme une obligation sociale légale et n'est donc pas soumise aux restrictions de déductibilité applicables aux frais de voiture.

Pour les véhicules achetés d'ici le 31 décembre 2022, les restrictions actuelles en matière de déduction resteront en vigueur.

Pour les véhicules hybrides rechargeables achetés entre le 1er janvier 2023 et le 30 juin 2023, la limite de déduction reste la même, à l'exception des frais d'essence et de diesel, pour lesquels le pourcentage de déduction ne peut excéder 50 %.

La limite de 50 % sur les coûts de l'essence et du diesel sera étendue à tous les véhicules achetés à compter du 1er juillet 2023.

Pour les véhicules achetés à partir du 1er janvier 2026, seuls les frais liés à l'utilisation d'une voiture zéro émission seront déductibles. De plus, le taux de déduction diminuera au fil du temps :

<b>Année d'achat de le véhicule sans émissions de CO2</b>	<b>Taux de déduction</b>
<b>2026</b>	100%
<b>2027</b>	95%
<b>2028</b>	90%
<b>2029</b>	82,5%
<b>2030</b>	75%
<b>À partir de 2031</b>	67,5%

De plus, à partir de l'année de revenus 2026, la déductibilité des véhicules achetés entre le 1er juillet 2023 et le 31 décembre 2025 sera modifiée :

- Le pourcentage de déduction minimum de 40 % applicable aux véhicules qui émettent 200 grammes de CO2 par kilomètre ou plus sera supprimé.
- Le pourcentage de déduction pour les véhicules pour lesquels aucune donnée d'émission de CO2 de la DIV n'est disponible sera ajusté à 0 %.
- Le pourcentage de déduction minimum de 50 % qui s'applique aux autres véhicules sera supprimé.

- Le pourcentage de déduction pour les véhicules émettant des émissions de CO2 - obtenu à l'aide de la formule de déductibilité actuelle - sera plafonné et progressivement réduit :

Année de revenu	Plafond de déduction
2025	75%
2026	50%
2027	25%
2028	0%



*Projet de loi 3 juillet 2025 : La déductibilité fiscale des hybrides rechargeables reste plus attractive que prévu. Pour les véhicules hybrides achetés, loués ou loués jusqu'au 31 décembre 2027 inclus, une déduction fiscale allant jusqu'à 75 % reste possible. Pour les véhicules achetés entre le 1er janvier 2028 et la fin de l'année 2029, la déductibilité sera progressivement supprimée de manière dégressive.*

⇒ *uniquement pour ceux qui sont assujettis à l'impôt sur le revenu des personnes physiques*

⇔ *Les personnes morales (entreprises, associations) : pour elles, le scénario de suppression progressive de la déductibilité des plug-ins, achetés du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2025, reste inchangé.*

#### 1.4. REMBOURSEMENT DE LA RECHARGE A DOMICILE D'UNE VOITURE DE SOCIETE

##### CONTENU

Vos salariés rechargent-ils leur voiture de société électrique à domicile ? Vous pouvez rembourser ces coûts sans générer de nouvel avantage de toute nature (ATN). Depuis plusieurs mois, l'administration fiscale autorise ce remboursement de manière forfaitaire.

##### SECURITE SOCIALE

##### PAS DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Dans ses instructions administratives, l'ONSS adhère aux principes de la circulaire fiscale. Voir ci-dessous.

##### PRECOMPTE

##### NON TAXABLE

En principe, l'administration fiscale exige que le remboursement de l'électricité pour la voiture de société soit basé sur les coûts réels du salarié. Cependant, la technologie actuelle ne permet pas toujours de mesurer avec précision et facilité la consommation réelle d'électricité des collaborateurs.

Afin de ne pas décourager l'écologisation du parc automobile en raison de la charge administrative, l'administration fiscale autorise l'utilisation d'un taux spécifique de la **CREG depuis plusieurs mois déjà** .

Les montants maximaux pour le **quatrième trimestre de 2025** peuvent maintenant être calculés.

	<b>Du 1er octobre 2025 au 31 décembre 2025</b>
<b>Flandre</b>	<b>30,70 centimes d'euro/ kWh</b>
<b>Région de Bruxelles-Capitale</b>	<b>33,56 centimes d'euro/ kWh</b>
<b>Région wallonne</b>	<b>34,57 centimes d'euro/ kWh</b>

Ces taux sont les montants maximaux que vous pouvez appliquer. Ils seront mis à jour tous les trimestres. En tant qu'employeur, vous êtes également libre d'accorder un montant inférieur. Cependant, il est préférable de vérifier ce qui a été déterminé dans votre secteur.

En plus des montants forfaitaires ci-dessus, vous avez également la possibilité de payer un tarif sans tenir compte du lieu de résidence du salarié. Toutefois, ce taux ne peut excéder le taux le plus bas applicable pour le trimestre en question dans l'une des régions. Au quatrième trimestre, ce tarif ne peut excéder **30,70 centimes d'euro par kWh**

Vous êtes lié par ce choix pour toute l'année civile.

Pour le remboursement hors taxe des frais de recharge, l'administration fiscale ne fait pas de distinction entre l'électricité que vous prélève sur le réseau et l'électricité qui provient de vos panneaux solaires.

Cette tolérance ne s'applique que si la consommation exacte d'électricité pour la recharge de la voiture de société est connue et prouvée par une station de recharge dotée d'un système de communication ou d'une autre méthode vérifiable (par exemple un compteur intermédiaire).

---

## DEDUCTIBLE

### DÉDUCTIBLE

## 1.5. CARTE DE CARBURANT/CARTE DE RECHARGE AVEC VOTRE PROPRE VOITURE

---

### CONTENU

#### - PEUT ÊTRE ATTRIBUÉ INDIVIDUELLEMENT

Une distinction est faite entre une carte de carburant pour votre propre voiture et une voiture de société. Nous ne recommandons pas l'octroi d'une carte carburant à une personne qui ne bénéficie pas de l'utilisation privée d'une voiture de société en raison de la charge administrative (les kilomètres parcourus doivent être enregistrés pour chaque type de trajet, ainsi que le prix des frais de ravitaillement/frais de recharge)

*Si une carte carburant est accordée avec la voiture de société, l'avantage est déjà inclus dans l'avantage de la voiture de société (voir 1.3)*

---

## SECURITE SOCIALE

## COTISATIONS SOCIALES EN PARTIE

- Déplacements professionnels : exonérés
- Navetteurs : exonérés
- Déplacements purement privés : **les cotisations de sécurité sociale**

---

### PRECOMPTE

#### PARTIELLEMENT TAXABLE

- Déplacements professionnels : exonérés
- Déplacements privés (y compris les trajets domicile-travail) : **taxables**

---

### DEDUCTIBLE

#### FRANCHISE LIMITÉE

#### 1.6. REMBOURSEMENT DE LA RECHARGE A DOMICILE D'UNE PROPRE VOITURE

Même traitement que « carte de recharge avec votre propre voiture » (voir ci-dessus).

#### 1.7. UTILISATION PRIVEE D'UN VELO DE FONCTION

---

### CONTENU

#### PEUT ÊTRE ATTRIBUÉ INDIVIDUELLEMENT

L'employeur achète/loue un vélo qui est utilisé (+ usage privé) par le salarié. Tous les accessoires + rangement + entretien peuvent également être combinés avec une indemnité vélo.

---

### SECURITE SOCIALE

#### PAS DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

L'avantage résultant de la mise à disposition d'un vélo de société, y compris les accessoires, est totalement exonéré de cotisations de sécurité sociale si le vélo est (également) **effectivement utilisé pour les trajets domicile-travail**.

Cette exonération s'applique aux trajets domicile-travail, aux voyages d'affaires et aux autres déplacements (purement privés).

Cette exonération peut être cumulée avec l'exonération parafiscale de l'indemnité kilométrique (telle que déterminée au point 1.1.)

---

### PRECOMPTE

#### NON TAXABLE

L'avantage résultant de la mise à disposition d'un vélo de société et d'accessoires, y compris les frais d'entretien et de garage, est exonéré d'impôts à condition que le vélo soit (également) **effectivement utilisé pour les trajets domicile-travail**.

Cette exonération s'applique aux trajets domicile-travail, aux déplacements professionnels et aux autres déplacements (purement privés).

Cette exonération peut être combinée avec l'exonération fiscale de l'indemnité kilométrique (telle que déterminée au point 1.1.)

---

## DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

### DÉDUCTIBLE

Les frais qui sont spécifiquement engagés ou supportés pour favoriser l'utilisation du vélo par les membres du personnel de leur domicile à leur lieu de travail sont **déductibles à 100 %**, dans la mesure où ces frais sont engagés ou supportés en vue de :

a) l'acquisition, la construction ou la conversion de biens immeubles destinés au stockage de bicyclettes pendant les heures de travail du personnel ou à la mise à disposition d'un vestiaire ou d'installations sanitaires, avec ou sans douches ;

b) l'achat, l'entretien et la réparation de bicyclettes et d'accessoires mis à la disposition du personnel.

Les vélos de société doivent **être amortis sur une** base linéaire sur une période d'**au moins trois ans**.

## 1.8. BUDGET MOBILITE

---

### CONTENU

#### - PRISE EN COMPTE DANS LE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART\*

Grâce au budget mobilité, les employeurs peuvent offrir à leurs salariés la possibilité d'échanger leur voiture de société (droit à une) voiture de société contre un budget mobilité qu'ils peuvent dépenser pour des solutions de transport alternatives réparties sur différents piliers. La mise en place d'un budget mobilité est volontaire par l'employeur. Cependant, certaines conditions doivent être remplies avant qu'un budget mobilité puisse être mis en place.

Les salariés qui passent au système du budget mobilité renoncent à leur voiture de fonction (s'ils en ont déjà une) et aux avantages associés (carte carburant, assurance, entretien, etc.) et reçoivent en retour un budget mobilité.

Ce budget mobilité correspond aux coûts bruts annuels pour l'employeur de la voiture de société restituée (ou de la voiture de société à laquelle le salarié était éligible), y compris les charges fiscales et parafiscales et les frais annexes (frais de financement / amortissements annuels de 20 %, frais de carburant, assurances, cotisation de solidarité, etc.). Deux modes de calcul (forfaitaire/réel) sont prévus par la réglementation.

Le collaborateur peut alors utiliser ce budget mobilité en trois piliers.

Le montant du budget de mobilité est fixé à un **minimum de 3 164,00 € (montant 2025)** et à un maximum de 1/5 du salaire brut total (art. 2 de la loi sur la protection des salaires). Dans tous les cas, le budget peut s'élever à un **maximum de 16 875,00 € (montant 2025)** par année civile.

*\* Les trois piliers du budget mobilité (partie relative à la période couverte par l'indemnité de départ) doivent être inclus. Pour déterminer l'indemnité de départ, il faut tenir compte de son montant réel. Exemple : un budget mobilité d'un montant annuel de 12 000 euros est attribué. Le préavis est de 6 mois. Pour calculer l'indemnité de départ, il faut prendre en compte : (12 000 euros divisé par 12) x 6 = 6 000 euros.*

---

## SECURITE SOCIALE

### PAS DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

- Dans le cadre du **premier pilier**, il peut opter pour une voiture de société respectueuse de l'environnement. Il peut s'agir d'une voiture entièrement électrique ou d'une voiture de société dont les émissions de CO2 dépassent jusqu'à 95 g/km. La prestation relative à l'utilisation privée d'une voiture de société n'est pas soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale. **Seule une contribution de solidarité** s'applique à l'utilisation privée des voitures de société du « premier pilier ». La contribution de solidarité est calculée sur la base des émissions de CO2 de la voiture de société.
- Des moyens de transport alternatifs et durables peuvent être financés dans le cadre du **deuxième pilier** (mobilité douce, transports en commun, solutions de covoiturage, location de voiture sans conducteur (max. 30 jours), frais d'hébergement à proximité du lieu de travail, vélo de société et indemnité vélo, prime piéton, etc.). La partie du budget mobilité allouée au 2e pilier est **totalelement exonérée** de cotisations sociales.
- Le **troisième pilier** prévoit le paiement du solde non utilisé du budget mobilité à la fin de chaque année. Le montant versé n'est pas soumis aux cotisations sociales ordinaires, mais est soumis à une **cotisation spéciale de sécurité sociale de 38,07 %** à la charge du **salarié**.

---

## PRECOMPTE

### NON TAXABLE

- Dans le cadre du **premier pilier**, il peut opter pour une voiture de **société respectueuse de l'environnement**. Il peut s'agir d'une voiture entièrement électrique ou d'une voiture de société dont les émissions de CO2 dépassent jusqu'à 95 g/km. L'avantage relatif à l'utilisation privée d'une voiture de société est **calculé sur une base forfaitaire**. Celui-ci est déterminé en appliquant un pourcentage de CO2 à 6/7 du prix catalogue du véhicule, mais ne peut être inférieur à 1 650 euros par an (pour l'année de revenus 2025, année 2026).
- **Des moyens de transport alternatifs et durables** peuvent être financés dans le cadre du **deuxième pilier** (mobilité douce, transports en commun, solutions de covoiturage, location de voiture sans conducteur (max. 30 jours), frais d'hébergement à proximité du lieu de travail, vélo de société et indemnité vélo, prime piéton, etc.). La partie du budget mobilité dépensée pour le deuxième pilier est **totalelement exonérée d'impôts** pour le salarié.
- Le **troisième pilier** prévoit le paiement du **solde non utilisé** du budget mobilité à la fin de chaque année. Le montant accordé est **totalelement** exonéré d'impôts pour le salarié.

---

## DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

### DÉDUCTIBLE

- Dans le **premier pilier**, il peut opter pour une voiture de société respectueuse de l'environnement. Il peut s'agir d'une voiture entièrement électrique ou d'une voiture de société avec des émissions de CO2 allant jusqu'à 95 g/km. La **déduction** des frais d'utilisation de la voiture de société est **limitée** à un pourcentage qui varie en fonction des émissions de CO2 de la voiture.
- Des moyens de transport alternatifs et durables peuvent être financés dans le cadre du **deuxième pilier** (mobilité douce, transports en commun, solutions de covoiturage, location de voiture sans conducteur (max. 30 jours), frais d'hébergement à proximité du lieu de travail, vélo de société et indemnité vélo, indemnité piéton, etc.). La partie du budget mobilité consacrée au deuxième pilier est **entièrement déductible** pour l'employeur.
- Le **troisième pilier** prévoit le paiement du solde non utilisé du budget mobilité à la fin de chaque année. Le montant versé est **entièrement déductible** pour l'employeur.



*L'accord de coalition fédéral prévoit que le nouveau budget mobilité serait systématiquement proposé aux salariés qui ont droit à une voiture de société depuis 1/1/2026. Il remplacerait également les dispositions existantes pour les interventions de l'employeur dans les déplacements domiciliaires, professionnels et privés de l' salarié. En outre, le nouveau règlement serait traité favorablement (para)fiscalement. Des mesures transitoires seraient également prévues.*

## 1.9. INTERVENTION DANS LES AMENDES ROUTIERES

### CONTENU

#### PEUT ÊTRE ATTRIBUÉ INDIVIDUELLEMENT

L'employeur paie l'amende routière que le salarié a encourue lors de l'exécution du contrat de travail.

### SECURITE SOCIALE

#### COTISATIONS SOCIALES AVANTAGEUSES

En vertu de l'article 219 de la loi du 22 décembre 2008 portant diverses dispositions, l'employeur est tenu de payer une **contribution de solidarité** de **33 %** sur les amendes routières :

- que le salarié reçoit à la suite d'une infraction au code de la route dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail ; et
- versée ou remboursée directement à l' salarié par l'employeur.

#### Vue d'ensemble schématique de la soumission

Type d'amende routière	Soumis à une contribution de solidarité de 33 %
Infraction grave au troisième et au quatrième degré	oui
Au moins 150 euros pour excès de vitesse	oui
Infraction mineure du premier et du deuxième degré	Oui, mais un montant de 150 euros sur une base annuelle est exonéré
Moins de 150 euros pour excès de vitesse	Oui, mais un montant de 150 euros sur une base annuelle est exonéré
Sanction résultant de l'état du matériel roulant	Pas de contribution de solidarité
Sanction résultant de la conformité de la cargaison	Pas de contribution de solidarité

### PRECOMPTE

#### IMPOSABLE

L'avantage (la pénalité payée par l'employeur) est imposé comme le salaire du salarié.

### DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

#### NON DÉDUCTIBLE

Les amendes ne sont pas déductibles fiscalement en tant que frais professionnels, qu'elles soient payées par l'employeur ou le salarié. Cela s'applique également si l'amende concerne une voiture de société. L'administration fiscale considère les amendes comme une sanction pour une infraction, et les sanctions sont en principe exclues de la déduction. Cela signifie que l'employeur ne peut pas déduire ce coût de son bénéfice imposable.

## 2. PRESTATIONS EN NATURE

### 2.1. UTILISATION PRIVEE DES TELEPHONES PORTABLES DE L'ENTREPRISE

#### CONTENU

- **PEUT ÊTRE ATTRIBUÉ INDIVIDUELLEMENT**
- **IMPACT SUR LE DOUBLE PÉCULE DE VACANCES ET L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

Mise à disposition d'un téléphone portable, d'un smartphone, etc. qui peut également être utilisé à des fins privées.

#### SECURITE SOCIALE

##### COTISATIONS SOCIALES AVANTAGEUSES

Le téléphone mobile mis à la disposition du salarié et dont l'utilisation à des fins privées est autorisée et prise en charge par l'employeur est considéré comme une prestation en nature soumise aux cotisations habituelles de sécurité sociale.

Cet avantage de toute nature est évalué forfaitairement. En particulier, cette valorisation forfaitaire peut être décomposée comme suit (en fonction de ce que l'employeur paie) :

- **36 euros** par an (3 euros par mois) et par téléphone mobile (l'appareil) mis à disposition gratuitement ;
- **60 euros** par an (5 euros par mois) pour la **connexion Internet mobile** fournie gratuitement (dans tous les cas, un seul avantage en nature pour la fourniture d'une connexion Internet est retenu par salarié) ;
- **48 euros** par an (4 euros par mois) et par **abonnement téléphonique** mis à disposition gratuitement.

L'avantage de la contribution est réduit, le cas échéant, de la participation du salarié aux frais d'utilisation privée du téléphone portable. Si le salarié rembourse donc à l'entreprise une partie des factures pour l'utilisation privée du téléphone portable, la prestation contributive doit être réduite en conséquence. L'avantage de toute nature relatif à l'appareil ne doit pas être appliqué sous certaines conditions spécifiques (utilisation privée entièrement à la charge du salarié).

Le téléphone portable ou le smartphone peuvent parfois, après un certain laps de temps ou à la fin du contrat, être **acquis** par le salarié à un prix réduit. Dans ce cas, la différence entre la valeur résiduelle réelle de l'appareil sur le marché de l'occasion et le montant versé par le salarié est considérée comme un avantage de toute nature. Cette prestation est ensuite incluse dans le calcul du salaire et est soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale. Toutefois, si le salarié achète l'appareil à la valeur résiduelle réelle, aucun avantage de toute nature n'est appliqué et aucune cotisation de sécurité sociale supplémentaire n'est due. Il est important de noter que l'amortissement fiscal de l'appareil par l'entreprise n'affecte pas la détermination de la juste valeur résiduelle.

#### PRECOMPTE

##### CAPACITÉ DE CHARGE RENTABLE

Le téléphone portable (ou smartphone) qui est mis à la disposition du salarié et dont l'utilisation à des fins privées est autorisée et prise en charge par l'employeur est considéré comme un avantage de toute nature imposable.

Cet avantage de toute nature est évalué **forfaitairement**. En particulier, cette valorisation forfaitaire peut être décomposée comme suit (en fonction de ce que l'employeur paie) :

- **36 euros par an** (3 euros par mois) et par téléphone mobile (l'appareil) mis à disposition gratuitement ;

- **60 euros par an** (5 euros par mois) pour la **connexion Internet mobile** fournie gratuitement (dans tous les cas, un seul avantage en nature pour la fourniture d'une connexion Internet est retenu par salarié) ;
- **48 euros par an** (4 euros par mois) et par **abonnement téléphonique** mis à disposition gratuitement.

Le cas échéant, l'avantage imposable est réduit de la contribution du **salarié** aux frais d'utilisation privée du téléphone portable. Si le salarié rembourse donc à l'entreprise une partie des factures pour l'utilisation privée du téléphone portable, l'avantage imposable doit être réduit en conséquence. L'avantage de toute nature relatif à l'appareil ne doit pas être appliqué sous certaines conditions spécifiques (utilisation privée entièrement à la charge du salarié).

Si le bénéficiaire du GSM/smartphone **le reprend** pour un prix inférieur à la valeur résiduelle réelle sur le marché (de l'occasion), la différence constitue un avantage de toute nature imposable. Aucun avantage de toute nature n'est appliqué si le prix correspond à la valeur résiduelle réelle. L'amortissement fiscal de l'appareil n'est pas pertinent pour déterminer la valeur résiduelle lors du calcul de cet avantage de toute nature.

---

## DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

### DÉDUCTIBLE

Les frais pour l'utilisation privée d'un téléphone mobile mis à disposition sont des frais professionnels déductibles (pour autant qu'ils soient mentionnés sur le formulaire fiscal (sous peine de l'application de l'impôt spécial pour commissions secrètes de 100 %, qui n'est pas déductible en tant que frais professionnels à l'impôt des sociétés)). Le cas échéant, les frais liés à l'utilisation professionnelle du téléphone mobile mis à disposition sont également déductibles au titre des frais professionnels.

---

## 2.2. UTILISATION PRIVEE D'UN ORDINATEUR PORTABLE/TABLETTE/PC D'ENTREPRISE

### CONTENU

- **PEUT ÊTRE ATTRIBUÉ INDIVIDUELLEMENT**
- **IMPACT SUR LE DOUBLE PÉCULE DE VACANCES ET L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

Mise à disposition d'un ordinateur portable, d'une tablette, d'un iPad... qui peut également être utilisé à des fins privées.

---

### SECURITE SOCIALE

#### COTISATIONS SOCIALES AVANTAGEUSES

L'ordinateur portable ou l'iPad mis à la disposition du salarié et dont l'utilisation à des fins privées est autorisée et prise en charge par l'employeur est considéré comme une prestation en nature soumise aux cotisations habituelles de sécurité sociale. Cet avantage de toute nature est estimé sur une base forfaitaire.

Les forfaits soumis aux cotisations de sécurité sociale sont les suivants :

- mise à disposition d'un **PC fixe ou portable** : **72 euros** par an (6 euros par mois) et par appareil ;
- mise à disposition d'une **tablette** : **36 euros** par an (3 euros par mois) et par appareil.

Le cas échéant, l'avantage est réduit de la **participation du salarié** aux frais d'utilisation privée de l'ordinateur/tablette mis à disposition. Par conséquent, si le salarié rembourse à l'entreprise une partie des frais liés à l'achat et à l'utilisation privée de ces appareils, la prestation doit être réduite en conséquence.

L'ONSS est très strict en ce qui concerne (la démonstration) de l'absence d'utilisation privée.

L'ordinateur portable ou l'iPad peuvent parfois être achetés par l' salarié à un prix réduit après une certaine période de temps ou à la fin de l'accord. Dans ce cas, la différence entre la valeur résiduelle réelle de l'ordinateur/de la tablette sur le marché de l'occasion et le montant versé par le salarié est considérée comme un avantage de toute nature. Cette prestation est ensuite incluse dans le calcul du salaire et est soumise aux cotisations de sécurité sociale. Toutefois, si le salarié achète l'appareil à la valeur résiduelle réelle, aucun avantage de toute nature n'est accordé et aucune cotisation de sécurité sociale supplémentaire n'est due. Il est important de noter que l'amortissement fiscal de l'appareil par l'entreprise n'affecte pas la détermination de la juste valeur résiduelle.

---

## PRECOMPTE

### CAPACITÉ DE CHARGE RENTABLE

Un ordinateur portable ou un iPad mis à la disposition d'un salarié, dont l'utilisation privée est autorisée et aux frais de l'employeur, est considéré comme un avantage en nature imposable. Cet avantage de toute nature est déterminé sur une base forfaitaire.

Les montants forfaitaires suivants s'appliquent :

- mise à disposition d'un **PC fixe ou portable** : **72 euros** par an (6 euros par mois) et par appareil ;
- mise à disposition d'une **tablette** : **36 euros** par an (3 euros par mois) et par appareil.

Le cas échéant, l'avantage imposable est réduit de la participation du **salarié** aux frais d'utilisation privée de l'ordinateur/tablette mis à disposition. Si le salarié rembourse à l'entreprise une partie des frais liés à l'achat et à l'utilisation privée de ces appareils, l'avantage imposable doit être réduit en conséquence.

Si le bénéficiaire de l'appareil **le reprend** à un prix inférieur à la valeur résiduelle réelle sur le marché (de l'occasion), la différence constitue un BIK imposable. Aucun BIK n'est appliqué si le prix correspond à la valeur de récupération réelle. L'amortissement fiscal de l'appareil n'est pas pertinent pour déterminer la valeur résiduelle lors du calcul de cet avantage de toute nature

---

## DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

### DÉDUCTIBLE

Les frais pour l'utilisation privée d'un ordinateur portable ou d'une tablette mis à disposition sont déductibles en tant que frais professionnels, à condition qu'ils soient mentionnés sur la fiche fiscale (sous peine de l'application de l'imposition spéciale des commissions secrètes de 100 %, qui n'est pas déductible en tant que frais professionnels à l'impôt des sociétés). Le cas échéant, les frais liés à l'utilisation professionnelle du ou des ordinateurs portables ou tablette(s) mis à disposition sont également déductibles au titre des frais professionnels.

## 2.3. UTILISATION PRIVÉE DE L'ABONNEMENT INTERNET DE L'EMPLOYEUR

---

### CONTENU

#### PEUT ÊTRE ATTRIBUÉ INDIVIDUELLEMENT

Parfois, un salarié peut utiliser l'abonnement Internet payé par l'employeur à des fins privées.

---

## SECURITE SOCIALE

### COTISATIONS SOCIALES AVANTAGEUSES

La connexion internet (fixe et/ou mobile) mise à la disposition du salarié et dont l'usage privé est autorisé et pris en charge par l'employeur est considérée comme une prestation de toute nature soumise aux cotisations sociales habituelles.

Cet avantage de toute nature est fixé à un montant forfaitaire de **60 euros** par an (déduction faite de l'éventuelle participation privée du salarié aux frais d'utilisation privée).

Un maximum d'une affiliation/cotisation par salarié est pris en compte.

---

## PRECOMPTE

### CAPACITÉ DE CHARGE RENTABLE

La connexion internet (fixe et/ou mobile) qui est mise à la disposition du salarié et dont l'utilisation privée est autorisée et prise en charge par l'employeur, est considérée comme un avantage en nature imposable. Cet avantage de toute nature est fixé à un montant forfaitaire de **60 euros** par an (déduction faite de l'éventuelle participation privée du salarié aux frais d'utilisation privée).

Un maximum d'une affiliation/cotisation par salarié est pris en compte.

---

## DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

### DÉDUCTIBLE

Les frais pour l'utilisation privée d'une connexion internet mise à disposition sont déductibles en tant que frais professionnels, à condition qu'ils soient mentionnés sur le formulaire fiscal (sous peine de l'application de l'imposition spéciale de 100 % des commissions secrètes, qui n'est pas déductible en tant que frais professionnels au titre de l'impôt sur les sociétés). Le cas échéant, les frais liés à l'utilisation professionnelle de la ou des connexion(s) internet(s) mise à disposition sont également déductibles au titre des frais professionnels.

## 2.4. REMISE SUR LES PROPRES PRODUITS/SERVICES

---

### CONTENU

#### PEUT ÊTRE ATTRIBUÉ INDIVIDUELLEMENT

Lorsque l'entreprise propose des produits ou des services à prix réduit.

---

### SECURITE SOCIALE

#### PAS DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

La réduction accordée par l'employeur à ses salariés sur le prix normal de certains produits ou services est exonérée de cotisations de sécurité sociale dans les conditions cumulatives suivantes :

- a) il doit s'agir de remises sur des produits fabriqués ou vendus par l'employeur ou de remises sur des services fournis par l'employeur ;
- b) la quantité de produits vendus ou de services fournis par salarié ne doit pas dépasser la consommation normale du ménage auquel appartient le fonctionnaire. L'employeur doit être en mesure de prouver qu'il a porté cette condition à la connaissance de ses salariés ;
- c) La remise ne peut **excéder 30 %** du prix normal. Le prix normal est le prix que le salarié aurait dû payer en tant que consommateur privé s'il n'avait pas été salarié par l'employeur qui fabrique ou vend le produit ou fournit le

service. Si l'employeur n'offre pas les produits ou services directement au consommateur individuel, le prix normal est le prix qu'un consommateur individuel ayant un profil similaire à celui du salarié du commerce de détail devrait payer. La question de savoir quel prix normal devrait être pris comme référence est discutable ;

d) le prix payé par le fonctionnaire, déduction faite de la remise, ne doit pas être inférieur au coût du produit ou du service.

Si la décote dépasse 30 % du prix normal, les cotisations habituelles de sécurité sociale sont dues sur le montant de la dégrèvement excédant 30 % du prix normal.

Lorsque la remise est inférieure à 30 % du prix normal, mais que le prix payé par le salarié est inférieur au prix de revient, les cotisations habituelles de sécurité sociale sont dues sur la différence entre le prix payé par le salarié et le prix de revient.

---

## PRECOMPTE

### NON TAXABLE

Selon l'administration fiscale, les prestations sociales exonérées d'impôt comprennent :

a) l'utilisation des services de l'employeur au prix coûtant ;

b) l'achat à prix réduit (ce prix ne peut être inférieur au prix de revient pour l'employeur) d'articles produits ou commercialisés par l'entreprise, à condition que ces achats soient effectués par les salariés pour leurs besoins strictement personnels et qu'il s'agisse de biens de consommation courante ou de biens durables d'un prix relativement modeste (par exemple, radio, radio, TV, voiture ordinaire, etc.) Et, dans le cas des biens durables, c'est à la condition qu'ils ne soient pas livrés trop fréquemment, compte tenu de la période normale d'utilisation des biens.

Notez que le prix réduit **doit être au moins égal au coût du bien ou du service pour l'employeur**. Si le prix réduit est inférieur au prix de revient pour l'employeur, la différence entre le prix payé par le bénéficiaire et le prix de revient constitue un avantage en nature imposable. Si le prix des biens payé par le salarié est égal ou supérieur au prix de revient pour l'employeur, l'avantage résultant de la livraison des biens est nécessairement exonéré d'impôt en tant que bénéfice social.

---

## DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

### NON DÉDUCTIBLE

Bien que les remises sur les produits de l'entreprise soient considérées comme des prestations sociales exonérées d'impôts, elles ne sont pas déductibles en tant que dépenses professionnelles, dans la mesure où elles n'entraînent pas de coûts, mais seulement la perte d'une chance de profit pour l'employeur.

Si l'employeur supporte certains frais lors de l'octroi de l'avantage en question (par exemple, parce que le prix payé par le salarié est inférieur au prix de revient), la différence reste déductible dans la mesure où elle est considérée comme un avantage de toute nature imposable (à condition qu'elle figure sur la fiche fiscale (sous peine de l'application de l'imposition spéciale des commissions secrètes de 100 %), qui n'est pas déductible en tant que frais professionnels au titre de l'impôt sur les sociétés).

## 2.5. PRET SANS INTERET (OU A FAIBLE TAUX D'INTERET)

---

### CONTENU

- PEUT ÊTRE ATTRIBUÉ INDIVIDUELLEMENT
- NE COMPTE PAS DANS LE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART

L'employeur peut proposer à ses salariés un prêt à taux zéro ou un prêt à taux réduit. Attention : l'avantage qui en résulte pour l' salarié est un salaire et est estimé en fonction de sa valeur réelle.

---

## SECURITE SOCIALE

### COTISATIONS SOCIALES

Il n'existe aucune disposition légale qui régleme le traitement social de cette prestation. L'ONSS suppose que cette prestation est un salaire et que des **cotisations de sécurité sociale** sont donc dues sur celle-ci. L'avantage est la différence entre ce que le salarié rembourse à son employeur, et le remboursement que le salarié ferait à sa banque pour un prêt du même montant et pour la même durée.

⇔ L'ONSS a également confirmé qu'un prêt sans intérêt **ne doit pas être soumis** aux cotisations de sécurité sociale, mais plutôt à titre d'**avance sur salaire**, si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- le remboursement du montant commence peu de temps après la subvention ;
- la période de remboursement est courte (maximum 1 an) ;
- Le montant avancé est raisonnable et ne dépasse pas le salaire mensuel net.

---

## PRECOMPTE

### IMPOSABLE

L'avantage imposable est calculé sur la base de la différence entre :

- le taux d'intérêt annuel de référence déterminé par type de prêt et publié par l'administration fiscale et ;
- taux d'intérêt à l'emprunteur (= salarié).

L'avantage de toute nature résultant de l'octroi d'un prêt à taux zéro ou d'un prêt à taux réduit doit être mentionné sur le formulaire fiscal 281.10.

---

## DEDUCTIBLE

### DÉDUCTIBLE

## 2.6. MAISON OU CHAMBRE GRATUITE (EVENTUELLEMENT AVEC CHAUFFAGE/ELECTRICITE GRATUITS)

---

## CONTENU

- PEUT ÊTRE ATTRIBUÉ INDIVIDUELLEMENT
- PRISE EN COMPTE DANS LE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART

Pour mettre à disposition :

- Maison ou chambre
- Et éventuellement l'électricité et/ou le chauffage

---

## SECURITE SOCIALE

### COTISATIONS SOCIALES AVANTAGEUSES

La mise à disposition gratuite d'un logement est une prestation en nature sur laquelle des cotisations de sécurité sociale doivent être payées. Cette prestation est calculée comme suit :

- a) Logement entier (plusieurs pièces ou un appartement pouvant être occupé séparément) : **valeur locative du logement** ;
- b) Logement (pièce faisant partie d'un logement) : **0,74 EUR/jour ou 266,40 EUR/an** ;
- c) Fourniture gratuite de gaz, d'électricité, d'eau, de chauffage et de combustible : **valeur réelle**.

---

## PRECOMPTE

### CAPACITÉ DE CHARGE RENTABLE

L'avantage imposable est réduit de la contribution de l' salarié à ces coûts.

---

#### A) LIBRE DISPOSITION D'UN BIEN (OU D'UNE PARTIE DE CELUI-CI)

La mise à disposition gratuite d'un logement est un avantage en nature imposable.

Pour **les biens immobiliers non bâtis**, l'avantage de toute nature est évalué à 100/90e du revenu cadastral indexé du bien immobilier non bâti (ou d'une partie de celui-ci).

Pour **tout ou partie d'un immeuble bâti**, l'avantage est fixé à 100/60e du revenu cadastral indexé du bien bâti (ou d'une partie de celui-ci), multiplié par 2.

Pour les logements meublés, l'avantage établi ci-dessus est majoré de 2/3.

---

#### B) CHAUFFAGE ET ELECTRICITE

En ce qui concerne la fourniture gratuite de **chauffage et d'électricité**, l'avantage de toute nature imposable doit être évalué à sa **valeur réelle**, sauf dans les cas où l'électricité et/ou le chauffage gratuits sont fournis en même temps que la mise à disposition gratuite d'un logement. Dans ce cas, une valorisation **forfaitaire** est prévue .

On distingue selon que ces prestations sont accordées aux cadres et aux dirigeants d'entreprise d'une part, ou à d'autres bénéficiaires d'autre part (montants **2025**) :

- les cadres et les dirigeants : **2.500 euros** par an pour le chauffage et **1.250 euros** par an pour l'électricité utilisée à d'autres fins que le chauffage ;
- autres bénéficiaires : **1 130 euros** par an pour le chauffage et **560 euros** par an pour l'électricité utilisée à des fins autres que le chauffage.

---

#### C) CHAMBRE (INCLUANT LE CHAUFFAGE ET L'ELECTRICITE)

En revanche, l'avantage (y compris le chauffage et l'électricité) résultant de l'utilisation gratuite d'une **chambre individuelle** est fixé à un forfait de **0,74 euro** par jour ou **de 266,40 euros** par an.

---

## DEDUCTIBLE AU TITRE DES FRAIS PROFESSIONNELS

### DÉDUCTIBLE

Les frais de mise à disposition du logement sont déductibles en tant que frais professionnels (à condition que cela soit mentionné sur la fiche fiscale (sous peine de l'application de l'imposition spéciale des commissions secrètes de 100 %, qui n'est pas déductible en tant que frais professionnels à l'impôt des sociétés)).

## 3. CHEQUES

### 3.1. CHEQUES-REPAS

#### CONTENU

- **COLLECTIF : GROUPE DE SALARIÉS\***
- **PRISE EN COMPTE DANS LE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT (ET NON POUR LE DOUBLE DE L'INDEMNITÉ DE VACANCES)**

Toutes les entreprises ne peuvent pas offrir à leurs salariés la possibilité de prendre un repas dans un restaurant d'entreprise. Une alternative est une intervention dans le coût d'un repas par l'octroi de titres-restaurant. Ils sont attribués sous forme électronique. Depuis **le 01/01/2016, la valeur maximale est de 8 EUR par chèque-repas** (contribution de l'employeur = maximum 6,91 EUR – contribution du salarié = minimum 1,09 EUR).

*\* Il n'est pas nécessaire qu'il soit accordé à tous les salariés. Il suffit de l'attribuer à un groupe objectivement distingué (par exemple sur la base de la fonction, de l'ancienneté...)*

#### SECURITE SOCIALE

#### **PAS DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE**

Les titres-repas électroniques sont exonérés de cotisations de sécurité sociale dans les conditions cumulatives suivantes :

- les chèques-repas ne sont pas accordés pour remplacer ou convertir des salaires, des primes, des avantages en nature ou d'autres avantages, soumis ou non à des cotisations de sécurité sociale, à l'exception des écochèques ;
- L'octroi de titres-restaurant doit être prévu dans une convention collective de travail conclue au niveau de la branche ou de l'entreprise. Si un tel accord ne peut être conclu en raison de l'absence de délégation syndicale ou s'il concerne une catégorie de personnel pour laquelle aucun accord n'est habituellement conclu, l'octroi du titre-restaurant peut être réglé dans un accord individuel ;
- le nombre de titres-restaurant octroyés doit être égal au nombre de jours de travail effectivement travaillés ;
- le titre-restaurant est émis au nom du salarié (cette condition est remplie si l'octroi du titre-restaurant et les données y afférentes figurent sur le compte individuel du salarié) ;
- la durée de validité du chèque-restaurant est limitée à 12 mois et le bon ne peut être accepté que pour le paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à consommer ;
- la participation de l'employeur au coût du titre-restaurant ne peut excéder 6,91 euros par chèque-repas ; la contribution du salarié doit être d'au moins 1,09 euro ;
- la fiche de paie mensuelle mentionne le nombre de titres-restaurant électroniques et leur montant brut, diminué de la part personnelle du salarié ;
- Avant d'utiliser les titres-restaurant électroniques, le salarié doit être en mesure de vérifier le solde et la durée de validité des titres-restaurant qui lui ont été accordés et qu'il n'a pas encore utilisés ;

i) les titres-restaurant électroniques ne peuvent être mis à disposition que par un émetteur agréé ;

j) L'utilisation des titres-restaurant électroniques ne peut entraîner aucun frais pour le salarié, sauf en cas de vol ou de perte. Les conditions à cet égard doivent être fixées dans une convention collective de travail conclue au niveau de la branche ou de l'entreprise ou dans le règlement de travail lorsque l'octroi de titres-repas électroniques est réglementé par un accord écrit individuel. Le coût des porteurs de remplacement en cas de vol ou de perte ne peut excéder la valeur nominale d'un titre-restaurant.

Si les titres-restaurant ne remplissent pas les conditions ci-dessus, des cotisations de sécurité sociale sont dues à la charge de l'employeur. Les titres-restaurant sont également soumis aux cotisations de sécurité sociale pour les jours où le salarié consomme un repas à un prix inférieur au prix de revient dans un restaurant d'entreprise, sauf si le salarié utilise intégralement le titre-restaurant pour payer le prix du repas. Il existe également des règles interdisant de combiner les chèques-repas avec d'autres formes de remboursement des frais de repas (sur une base forfaitaire ou réelle).

---

## PRECOMPTE

### NON TAXABLE

Les titres-repas électroniques sont considérés comme des prestations sociales défiscalisées dans les conditions cumulatives suivantes :

a) les chèques-repas ne sont pas octroyés à la place ou en échange de rémunérations, primes, avantages en nature ou autres avantages, à l'exception des écochèques ;

b) L'octroi de titres-restaurant doit être prévu dans une convention collective de travail conclue au niveau de la branche ou de l'entreprise. Si un tel accord ne peut être conclu en raison de l'absence de délégation syndicale ou s'il concerne une catégorie de personnel pour laquelle aucun accord n'est habituellement conclu, l'octroi du titre-restaurant peut être réglementé dans un accord individuel ;

c) le nombre de titres-restaurant accordés doit être égal au nombre de jours effectivement travaillés ;

d) le titre-restaurant est émis au nom du salarié (cette condition est remplie si l'octroi du titre-restaurant et les données y afférentes figurent sur le compte individuel du salarié) ;

e) la durée de validité du chèque-restaurant est limitée à 12 mois et le bon ne peut être accepté que pour le paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à consommer ;

f) la participation de l'employeur au coût du titre-restaurant ne peut excéder 6,91 euros par chèque-repas ; la contribution du salarié doit être d'au moins 1,09 euro ;

Si les titres-restaurant ne remplissent pas les conditions ci-dessus, ils sont considérés comme des avantages en nature imposables. En cas de cumul des titres-restaurant avec un restaurant d'entreprise, la part de l'employeur dans le titre-restaurant est considérée comme un avantage en nature ; Cet avantage est imposable pour les jours où le salarié a la possibilité de prendre un repas dans un restaurant d'entreprise à un prix inférieur au prix coûtant, sauf si le salarié utilise l'intégralité du titre-restaurant pour payer le prix du repas. Il existe également des règles interdisant de combiner les chèques-repas avec d'autres formes de remboursement des frais de repas (sur une base forfaitaire ou réelle).

---

## DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

### FRANCHISE SOUS CONDITIONS

Lorsque le titre-restaurant électronique est considéré comme une prestation sociale exonérée d'impôt, l'administration fiscale est d'avis que la part patronale n'est pas déductible au titre des frais professionnels. Elle admet toutefois qu'un **maximum de 2 euros** de la contribution patronale par titre-restaurant puisse être déduit à titre de frais professionnels.

En revanche, si le titre-restaurant est considéré comme un avantage en nature imposable, la part patronale est déductible en tant que dépense professionnelle, à condition que cet avantage soit mentionné sur la fiche fiscale (dans le cas contraire, l'imposition spéciale de 100 % des commissions secrètes, qui n'est pas déductible en tant que dépense professionnelle à l'impôt des sociétés, s'applique).

Les indemnités versées par l'employeur à l'entreprise qui émet les titres-restaurant sont également déductibles au titre des frais professionnels.



*Accord d'été juillet 2025 : L'objectif est que les chèques-repas puissent être portés à un maximum de 10 euros à partir du 1er janvier 2026 et qu'une déduction fiscale plus élevée de 4 euros par chèque-repas soit liée à l'augmentation. C'est maintenant aux secteurs, puis aux employeurs, de négocier l'introduction/augmentation des chèques-repas (il n'y a donc pas d'obligation générale).*



*Les chèques suivants seraient éteints en concertation avec les partenaires sociaux.*

## 3.2. ECOCHÈQUES

### CONTENU

- **COLLECTIF : GROUPE DE SALARIÉS\***
- **PRISE EN COMPTE DANS LE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT (ET NON POUR LE DOUBLE DE L'INDEMNITÉ DE VACANCES)**

**Maximum 250 EUR/an** pour l'achat de produits et services écologiques, par exemple un pommeau de douche à économie d'énergie, des fleurs, l'achat et l'entretien de vélos, etc. Il s'agit d'un avantage net pour l' salarié.

*\* Il n'est pas nécessaire qu'il soit accordé à tous les salariés. Il suffit de l'attribuer à un groupe objectivement distingué (par exemple sur la base de la fonction, de l'ancienneté...)*

### SECURITE SOCIALE

#### PAS DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Les écochèques sont exonérés de cotisations de sécurité sociale dans les conditions cumulatives suivantes :

a) les écochèques ne sont pas octroyés en remplacement ou en conversion d'un salaire, de primes, d'avantages en nature ou de tout autre avantage ou complément à l'un quelconque des éléments susmentionnés (soumis ou non à des cotisations de sécurité sociale), à l'exception des chèques-repas ;

b) L'octroi d'écochèques doit être réglementé dans une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise. Si un tel accord ne peut être conclu en raison de l'absence de délégation syndicale ou s'il concerne une catégorie de personnel pour laquelle aucun accord de ce type n'est habituellement conclu, la répartition peut faire l'objet d'un accord individuel. Cet accord doit être consigné par écrit et le montant de l'écochèque ne peut excéder le montant fixé dans la convention collective d'une même entreprise ;

c) la valeur nominale du chèque-éco, avec un montant maximal de 10 EUR par chèque-éco, ainsi que la fréquence d'octroi des chèques-cadeaux écologiques au cours d'une année civile, doivent être indiquées dans la convention collective de travail ou l'accord individuel ;

d) l'écochèque est émis au nom de l' salarié ;

e) l'écochèque doit indiquer clairement que sa durée de validité est limitée à 24 mois et qu'il ne peut être accepté que pour l'achat de produits et de services à caractère écologique qui figurent sur la liste annexée à la CCT n° 98/10 conclue par le Conseil national du travail ;

f) les écochèques ne peuvent pas être échangés contre de l'argent en tout ou en partie ;

g) le montant total des écochèques octroyés par l'employeur ne peut excéder 250 euros par salarié et par an.

Si les écochèques ne remplissent pas les conditions ci-dessus, les cotisations ordinaires de sécurité sociale sont dues à leur valeur.

Depuis le 1er janvier 2022, les écochèques ne peuvent être émis que sous forme électronique (mis à la disposition du salarié sur un compte d'écochèques géré par un émetteur agréé). Le nombre d'écochèques sous forme électronique et leur montant brut doivent être indiqués sur la fiche de paie du salarié. Pour l'utilisation des écochèques électroniques, l' salarié doit être en mesure de vérifier le solde et la durée de validité des bons. Enfin, l'utilisation des écochèques électroniques ne doit entraîner aucun coût pour le salarié (sauf en cas de vol ou de perte).

---

## PRECOMPTE

### NON TAXABLE

Les écochèques sont considérés comme des prestations sociales exonérées d'impôts dans les conditions cumulatives suivantes :

a) l'octroi de l'écochèque doit être prévu dans une convention collective de travail au niveau de la branche ou de l'entreprise ou, si aucune convention collective de travail ne peut être conclue, dans un accord individuel écrit ;

b) la convention collective ou l'accord individuel précise la valeur nominale maximale du chèque-écologique, avec un montant maximal de 10 EUR par chèque-éco, ainsi que la fréquence à laquelle les chèques-cadeaux sont octroyés au cours d'une année civile ;

c) le chèque est émis au nom de l' salarié ;

d) le bon doit indiquer clairement que sa validité est limitée à 24 mois à compter de la date à laquelle il est mis à la disposition de l' salarié et qu'il ne peut être utilisé que pour l'achat de produits et services écologiques couverts par la CCT n° 98/10, conclue au Conseil national du travail ;

e) les écochèques ne peuvent pas être échangés contre de l'argent en tout ou en partie ;

f) le montant total des écochèques octroyés par l'employeur ne peut excéder 250 euros par salarié et par an ;

g) Le chèque-repas ne peut être attribué en lieu et place ou en échange d'un salaire, d'une prime, d'un avantage en nature ou de tout autre avantage ou complément à ceux-ci (à l'exception des chèques-repas).

Les écochèques qui ne remplissent pas les conditions ci-dessus sont considérés comme des avantages en nature imposables.

Depuis le 1er janvier 2022, les écochèques ne peuvent être émis que sous forme électronique (mis à la disposition du salarié sur un compte d'écochèques géré par un émetteur agréé). L'administration fiscale s'aligne sur la législation de sécurité sociale en la matière. Le nombre d'écochèques sous forme électronique et leur montant brut doivent être indiqués sur la fiche de paie du salarié. Pour l'utilisation des écochèques électroniques, le salarié doit être en mesure de vérifier le solde et la durée de validité des bons. Enfin, l'utilisation des écochèques électroniques ne doit entraîner aucun coût pour le salarié (sauf en cas de vol ou de perte).

---

## DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

### NON DÉDUCTIBLE

Si les écochèques sont considérés comme des prestations sociales exonérées d'impôts, ils ne sont pas déductibles en tant que frais professionnels.

Toutefois, si les écochèques sont considérés comme des avantages en nature imposables, ils sont déductibles en tant que frais professionnels (à condition qu'ils soient mentionnés sur la fiche fiscale (sous peine de l'application de la taxe sur les commissions secrètes de 100 %, qui n'est pas déductible en tant que frais professionnels au titre de l'impôt sur les sociétés).

---

## 3.3. CADEAUX ET CHEQUES CADEAUX

---

### CONTENU

#### COLLECTIF : GROUPE DE SALARIÉS\*

Un montant qui est attribué à l'occasion d'une certaine occasion, par ex. mariage, naissance. La nature des chèques-cadeaux ne joue aucun rôle, par ex. Billet de cinéma, reçu d'achat.

*\* Il n'est pas nécessaire qu'il soit accordé à tous les salariés. Il suffit de l'attribuer à un groupe objectivement distingué (par exemple sur la base de la fonction, de l'ancienneté...)*

---

### SECURITE SOCIALE

#### PAS DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement, appelés chèques-cadeaux, sont exonérés de cotisations de sécurité sociale dans les conditions cumulatives suivantes :

- a) le cadeau est offert en nature, en espèces ou sous la forme d'un chèque-cadeau à l'occasion de la **Saint-Nicolas, de Noël et/ou du Nouvel An** ;
- b) le montant annuel total n'excède pas **40 euros par salarié**, majoré de 40 euros pour **chaque enfant à charge** du salarié ;
- c) Les chèques-cadeaux remplissent les conditions suivantes :
  - Ils ne peuvent être échangés que dans des entreprises ayant préalablement conclu un accord avec l'émetteur de ces chèques-cadeaux ;
  - ils doivent être valables pour une durée limitée ;
  - Ils ne peuvent être payés en totalité ou en partie en numéraire au bénéficiaire.

Si les dons en nature, en espèces ou en chèques-cadeaux ne remplissent pas les conditions ci-dessus, les cotisations de sécurité sociale ordinaires sont dues à leur pleine valeur.

---

## PRECOMPTE

### NON TAXABLE

Les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement, appelés chèques-cadeaux, sont considérés comme des prestations sociales exonérées d'impôt dans les conditions cumulatives suivantes :

- a) tous les membres du personnel doivent bénéficier des mêmes prestations ;
- b) les chèques-cadeaux doivent être décernés à l'occasion d'une ou plusieurs fêtes ou manifestations annuelles, telles que **la Saint-Nicolas, Noël, le Nouvel An**, mais aussi d'une fête usuelle pour la profession en question (notamment la Saint-Éloi ou la Sainte Barbe), d'un anniversaire, etc. ;
- c) le montant total accordé ne peut excéder **40 euros par an et par salarié**, étant entendu qu'à l'occasion de la Saint-Nicolas ou de toute autre fête de même nature sociale, un montant supplémentaire pouvant aller jusqu'à 40 euros par an peut être accordé **pour chaque enfant à charge** du salarié ;
- d) Les chèques-cadeaux doivent remplir les conditions suivantes :
  - Ils ne peuvent être échangés que dans des entreprises ayant préalablement conclu un accord avec l'émetteur de ces chèques-cadeaux ;
  - ils doivent être valables pour une durée limitée ;
  - Ils ne peuvent être payés en totalité ou en partie en numéraire au bénéficiaire.

Plus **généralement**, les cadeaux en nature, en espèces ou chèques-cadeaux d'une valeur modeste - fixés par l'administration fiscale à **un maximum de 50 euros par salarié et par an** - accordés avec un objet social clair sont également considérés comme des prestations sociales exonérées d'impôt, mais ils ne sont en principe pas déductibles (voir la section « déductibilité »).

Si les dons en nature, en espèces ou les chèques-cadeaux ne remplissent pas les conditions ci-dessus, ils sont en principe considérés comme des avantages en nature imposables pour leur valeur totale.

---

## DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

### DÉDUCTIBLE

Les cadeaux en nature, en numéraire ou sous forme de bons de paiement, dits chèques cadeaux, sont déductibles au titre des frais professionnels dans les conditions cumulatives suivantes :

- a) tous les membres du personnel doivent bénéficier des mêmes prestations ;
- b) les chèques-cadeaux doivent être décernés à l'occasion d'une ou plusieurs fêtes ou événements annuels, tels que la Saint-Nicolas, Noël, le Nouvel An, mais aussi une fête usuelle pour la profession en question (notamment la Saint-Éloi ou la Sainte-Barbe), un anniversaire, etc.
- c) le montant total accordé ne peut excéder 40 euros par an et par salarié, étant entendu qu'à l'occasion de la Saint-Nicolas ou de toute autre fête de même nature sociale, un montant supplémentaire pouvant aller jusqu'à 40 euros par an peut être accordé pour chaque enfant à charge du salarié ;
- d) Les chèques-cadeaux doivent remplir les conditions suivantes :
  - Ils ne peuvent être échangés que dans des entreprises ayant préalablement conclu un accord avec l'émetteur de ces chèques-cadeaux ;
  - ils doivent être valables pour une durée limitée ;

- Ils ne peuvent être payés en totalité ou en partie en numéraire au bénéficiaire.

### 3.4. CHEQUES SPORT ET CULTURE

#### CONTENU

Proposer des événements culturels gratuits ou à prix réduit : concert, théâtre, installations sportives, etc. (d'une valeur **maximum 100 euros**)

#### SECURITE SOCIALE

##### PAS DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Les chèques-sport sont exonérés de cotisations de sécurité sociale dans les conditions cumulatives suivantes :

- a) le chèque ne peut être accordé en lieu et place ou en échange d'un salaire, d'une prime ou d'un avantage de quelque nature que ce soit, ou de tout autre avantage ou complément à ceux-ci, soumis ou non à des cotisations de sécurité sociale ;
- b) l'octroi des chèques-cadeaux doit être prévu dans une convention collective sectorielle ou d'entreprise ou dans un accord individuel écrit, à condition que l'employeur attribue les chèques-titres à l'ensemble de ses salariés ou à une catégorie d'entre eux ;
- c) le chèque-sport ou culturel est émis au nom du salarié ;
- d) le chèque-sport/culture doit indiquer clairement que sa validité est limitée à quinze mois, du 1er juillet d'un an au 30 septembre de l'année suivante, et qu'il ne peut être accepté que par des organismes culturels reconnus, agréés ou subventionnés par l'autorité compétente ou par des associations sportives pour lesquelles il existe une fédération reconnue ou subventionnée par les Communautés ou appartenant à l'une des fédérations nationales d'organismes culturels. le hockey, la boxe, le football et le golf ;
- e) le montant total des chèques sport/culture octroyés par l'employeur ne peut excéder 100 euros par salarié et par an ;
- f) Les chèques-cadeaux sportifs/culturels ne peuvent être échangés contre de l'argent en tout ou en partie.

Si les chèques-sport ou culture ne remplissent pas les conditions ci-dessus, des cotisations ordinaires de sécurité sociale sont dues sur leur valeur.

#### PRECOMPTE

##### NON TAXABLE

Les chèques-sport sont considérés comme des prestations sociales exonérées d'impôt dans les conditions cumulatives suivantes :

- a) l'octroi du chèque-sport/culture doit être prévu dans une convention collective de travail conclue au niveau de la branche ou de l'entreprise ou, s'il n'est pas possible de conclure une convention collective de travail, dans un accord individuel écrit (étant entendu que dans une entreprise avec des salariés, les mêmes règles doivent s'appliquer à la fois aux dirigeants d'entreprise (qui peuvent également recevoir des chèques-sport/culture) et aux salariés) ;
- b) le chèque est émis au nom de l'employé ;

- c) le chèque doit indiquer clairement que sa validité est limitée à 15 mois, du 1er juillet d'une année au 30 septembre de l'année suivante ;
- d) le montant total des chèques-sport/culture octroyés par l'employeur ne peut excéder 100 euros par salarié et par an ;
- e) les chèques-sport ou culture ne sont pas totalement ou partiellement échangeables contre de l'argent ;
- f) Les bons ne peuvent être octroyés en remplacement ou en conversion de salaires, primes, avantages en nature ou de tout autre avantage ou complément à ceux-ci.

Les chèques-activités sportifs ou culturels qui ne remplissent pas les conditions ci-dessus sont considérés comme des avantages en nature imposables.

---

#### DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

#### **NON DÉDUCTIBLE**

Si les chèques-sport ou culture sont considérés comme des prestations sociales exonérées d'impôts, ils ne sont pas déductibles en tant que frais professionnels.

Toutefois, si les chèques sport/culture sont considérés comme des avantages en nature imposables, ils sont déductibles en tant que frais professionnels (à condition qu'ils soient mentionnés sur la fiche fiscale (sous peine de l'application des commissions secrètes de 100 % d'impôt, qui ne sont pas déductibles en tant que frais professionnels au titre de l'impôt sur les sociétés)).

### 4. PRIMES ET ALLOCATIONS SPECIALES

#### 4.1. PRIME D'ANCIENNETE

---

##### CONTENU

À partir de **25 ans de service**, 1 fois le salaire mensuel brut peut être accordé à titre de prime d'ancienneté. S'il y en a **35**, jusqu'à deux fois le salaire mensuel brut peut être accordé à titre de prime.

---

##### SECURITE SOCIALE

#### **PAS DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE**

Les primes d'ancienneté attribuées en numéraire, sous forme de cadeau ou de bon d'achat, sont exonérées de cotisations de sécurité sociale dans les conditions suivantes :

- a) accordé au maximum 2 fois au cours de la carrière d'un salarié auprès d'un employeur ;
- b) la première attribution de la prime a lieu au plus tôt au cours de l'année civile au cours de laquelle le salarié est salarié par l'employeur depuis 25 ans et le montant de la prime ne peut excéder une fois le salaire mensuel brut ;
- c) La deuxième attribution doit avoir lieu au plus tôt au cours de l'année civile au cours de laquelle le salarié a 35 ans de service auprès de l'employeur et le montant de la cotisation ne doit pas dépasser le double du salaire mensuel brut.

Si la prime d'ancienneté est supérieure au montant fixé, les cotisations sociales habituelles sont dues sur la partie excédentaire.

En principe, le salarié doit avoir travaillé pour le même employeur pendant 25 ou 35 ans. Toutefois, l'ONSS accepte (de manière restrictive) que les années de service que le salarié a accomplies auprès d'employeurs faisant partie du même groupe ou de la même unité d'affaires technique puissent être prises en compte.

Par dérogation, un employeur peut également opter pour la formule qui consiste à fixer la prime sur la base du salaire mensuel brut moyen dans son entreprise. L'employeur qui opte pour cette formule doit déterminer la rémunération mensuelle brute moyenne dans l'entreprise pour chaque année civile sur la base du rapport entre la rémunération versée et le nombre d'équivalents temps plein au cours de l'année civile précédente. Au cours d'une même année civile, un employeur ne peut pas appliquer les deux méthodes de calcul en même temps.

---

## PRECOMPTE

### NON TAXABLE

Les primes d'ancienneté attribuées en numéraire, sous forme de cadeau ou de bon d'achat, sont considérées comme un avantage social exonéré d'impôt dans les conditions suivantes :

- a) accordé au maximum 2 fois au cours de la carrière d'un salarié auprès d'un employeur ;
- b) la première attribution de la prime a lieu au plus tôt au cours de l'année civile au cours de laquelle le salarié est salarié par l'employeur depuis 25 ans et le montant de la prime n'est pas supérieur à une fois le salaire mensuel brut ;
- c) La deuxième attribution doit avoir lieu au plus tôt au cours de l'année civile au cours de laquelle l'employé atteint 35 ans de service auprès de l'employeur et le montant de la contribution ne doit pas dépasser le double du traitement mensuel brut.

En cas de dépassement de la limite maximale, seule la partie de la prime d'ancienneté qui excède la limite établie est considérée comme un avantage imposable. L'exonération d'impôts visée ci-dessus ne s'applique pas à une prime qui serait accordée à l'occasion du départ à la retraite ou en cas de fermeture de l'entreprise.

En principe, le salarié doit avoir travaillé pour le même employeur pendant 25 ou 35 ans. Toutefois, l'administration fiscale, qui se rallie à l'ONSS en la matière, accepte (de manière restrictive) que les années de service du salarié auprès d'employeurs faisant partie du même groupe ou de la même unité d'affaires technique puissent être prises en compte.

Par dérogation, un employeur peut également opter pour la formule dans laquelle la prestation est déterminée sur la base du salaire mensuel brut moyen dans l'entreprise. L'employeur qui opte pour cette formule doit déterminer le salaire brut mensuel moyen dans l'entreprise pour chaque année civile sur la base du rapport entre le salaire versé et le nombre d'équivalents temps plein au cours de l'année civile précédente. Au cours d'une même année civile, un employeur ne peut pas appliquer les deux méthodes de calcul en même temps.

---

## DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

### NON DÉDUCTIBLE

Les primes d'ancienneté qui peuvent être considérées comme des prestations sociales exonérées d'impôt ne sont pas déductibles en tant que frais professionnels.

Si l'employeur accorde une prime d'ancienneté dont le montant dépasse le plafond fixé pour l'exonération au titre de la prestation sociale, l'employeur ne peut déduire que la partie qui dépasse le plafond au titre des frais professionnels, à condition qu'il inscrive la prime en tant qu'avantage de toute nature imposable sur le formulaire

fiscal (sous peine de l'application de l'impôt sur les commissions secrètes de 100 %, qui n'est pas déductible en tant que frais professionnels au titre de l'impôt sur les sociétés).

Si un employeur cumule les deux méthodes de calcul du montant maximal exonéré des primes d'ancienneté (sur la base du salaire mensuel brut et sur la base du salaire mensuel brut moyen dans l'entreprise) au cours d'une même année civile, les primes d'ancienneté constituent des charges professionnelles déductibles (à condition qu'elles soient incluses en tant qu'avantage de toute nature imposable sur un formulaire fiscal (sous peine de l'application de l'impôt sur les commissions secrètes de 100 %, qui n'est pas déductible en tant que dépense professionnelle au sens de l'impôt sur les sociétés).

## 4.2. PRIME DE NAISSANCE

### CONTENU

Un montant limité peut être accordé au salarié pour la naissance d'un enfant.

### SECURITE SOCIALE

#### PAS DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Outre une prestation légale de sécurité sociale (allocations familiales/allocation légale de naissance), l'allocation de naissance est en principe exonérée des cotisations sociales habituelles, à condition que les modalités d'octroi et leur **montant soient liés à l'allocation légale de naissance majorée.**

### PRECOMPTE

#### NON TAXABLE

En principe, la prime de naissance est considérée comme une prestation sociale exonérée d'impôt. Celle-ci est acceptée par l'administration fiscale à condition que le montant de la prime de naissance soit d'au moins (en principe **environ 50 EUR**).

### DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

#### NON DÉDUCTIBLE

La prime de naissance étant une prestation sociale exonérée d'impôts, elle n'est pas déductible.

## 4.3. PRIME DE MARIAGE

### CONTENU

Les primes à l'occasion d'un mariage ou d'une **concubinage légal d'un maximum de 245,00 euros** (accordées en espèces, en cadeau ou sous forme de bons de paiement) ne sont pas non plus des salaires.

### SECURITE SOCIALE

#### PAS DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

L'octroi d'une contribution à l'occasion d'un mariage ou d'une déclaration de cohabitation légale est exonéré de cotisations de sécurité sociale dans la limite d'un montant maximal de 245 euros.

La prime peut être accordée en numéraire, en nature ou sous forme de bon cadeau.

Si le montant de la prime de mariage ou de la prime accordée à la suite d'une déclaration de cohabitation légale dépasse le plafond de 245 EUR, des cotisations de sécurité sociale ordinaires sont dues sur le montant supérieur à 245 EUR (selon les « Instructions » de l'ONSS).

---

#### PRECOMPTE

##### NON TAXABLE

La prime de mariage ou la prime accordée à la suite de la déclaration de cohabitation légale est considérée comme un avantage social exonéré d'impôt d'une valeur maximale de 245 euros par salarié.

Le bonus peut être accordé en espèces, en nature ou sous la forme d'un chèque-cadeau.

Si la prime de mariage ou le montant accordé sur la base de la déclaration de concubinage légal dépasse la limite de 245 euros, la partie excédentaire constitue un avantage de toute nature imposable.

---

#### DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

##### DÉDUCTIBLE

La prime pour le mariage ou la déclaration de concubinage légal est entièrement déductible par l'employeur à titre de frais professionnels dans la limite de 245 euros par salarié.

En cas de dépassement de ce montant, la différence est considérée comme un avantage de toute nature imposable. Cette partie de la prime de mariage est également déductible en tant que dépense professionnelle à condition que l'employeur l'inclue dans le formulaire fiscal (sous peine d'application de l'impôt spécial sur les commissions secrètes de 100 %, qui n'est pas déductible en tant que dépense professionnelle au titre de l'impôt sur les sociétés).

#### 4.4. COTISATION DE RETRAITE

---

#### CONTENU

Prime à l'occasion de la retraite, dans la mesure où elles n'excèdent pas un montant de **40,00 euros par année de service auprès de** cet employeur et à condition que la valeur totale soit **d'un minimum de 120,00 euros et d'un maximum de 1.000,00 euros.**

---

#### SECURITE SOCIALE

##### PAS DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement, appelés chèques-cadeaux, sont exonérés de cotisations de sécurité sociale dans les conditions cumulatives suivantes :

- a) le don en nature, en espèces ou sous forme de chèque-cadeau est accordé à l'occasion du départ à la retraite du salarié (= uniquement la pension légale) ;
- b) le montant annuel total ne dépasse pas 40 EUR par année de service, avec un minimum de 120 EUR et un maximum de 1 000 EUR ;
- c) Les chèques-cadeaux remplissent les conditions suivantes :
  - ils ne peuvent être rachetés qu'auprès d'entreprises ayant préalablement conclu un accord avec les émetteurs de ces chèques de paiement ;
  - ils doivent être valables pour une durée limitée ;

- Ils ne peuvent être payés en totalité ou en partie en numéraire au bénéficiaire.

Si les dons en nature, en espèces ou en chèques-cadeaux ne remplissent pas les conditions ci-dessus, les cotisations ordinaires de sécurité sociale sont dues à leur valeur intégrale.

---

## PRECOMPTE

### NON TAXABLE

Les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement, appelés chèques-cadeaux, sont considérés comme des prestations sociales exonérées d'impôt dans les conditions cumulatives suivantes :

- a) tous les membres du personnel doivent bénéficier des mêmes prestations ;
- b) elles doivent être accordées à l'occasion de la retraite (= pension légale mais en principe aussi le système de chômage avec complément d'entreprise (« pension transitoire »)) ;
- c) le montant total de l'indemnité ne peut excéder 40 euros par année complète de service du salarié auprès de l'employeur qui offre le cadeau, avec un minimum de 120 euros ;
- (d) Les chèques-cadeaux doivent remplir les conditions suivantes :
  - ils ne peuvent être échangés qu'auprès d'entreprises ayant préalablement conclu un accord avec les émetteurs de ces chèques de paiement ;
  - ils doivent être valables pour une durée limitée ;
  - Ils ne peuvent être payés en totalité ou en partie en numéraire au bénéficiaire.

Si les dons en nature, en espèces ou en chèques-cadeaux ne remplissent pas les conditions mentionnées ci-dessus, ils sont considérés comme des avantages en nature imposables qui sont en principe imposables sur leur valeur totale.

---

## DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

### DÉDUCTIBLE

Les cadeaux en nature, en numéraire ou sous forme de bons de paiement, dits chèques cadeaux, sont déductibles au titre des frais professionnels dans les conditions cumulatives suivantes :

- a) tous les membres du personnel doivent bénéficier des mêmes prestations ;
- b) elles doivent être accordées à la retraite (au sens large) ;
- c) le montant total de l'indemnité ne peut excéder 40 euros par année complète de service du salarié auprès de l'employeur qui offre le cadeau, avec un minimum de 120 euros ;
- (d) Les chèques-cadeaux doivent remplir les conditions suivantes :
  - ils ne peuvent être échangés qu'auprès d'entreprises ayant préalablement conclu un accord avec les émetteurs de ces chèques de paiement ;
  - ils doivent être valables pour une durée limitée ;
  - Ils ne peuvent être payés en totalité ou en partie en numéraire au bénéficiaire.

## 4.5. PRIX HONORABLE

---

## CONTENU

Par « décoration honorifique », on entend une décoration officielle ou civile décernée **en dehors de l'entreprise**, telle qu'une décoration ou un titre de chevalier, une décoration, un lauréat de travail, etc. (la reconnaissance à l'occasion d'un anniversaire au sein de l'entreprise - par exemple 20 ans de service - n'est donc pas considérée comme une décoration honorable). Dans ce cas, l'employeur peut verser une contribution **pouvant aller jusqu'à 120 euros**.

---

## SECURITE SOCIALE

### PAS DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Les cadeaux en nature, en numéraire ou sous forme de bons de paiement, dits chèques-cadeaux, sont exonérés de cotisations de sécurité sociale dans les conditions cumulatives suivantes :

- a) le don en nature, en espèces ou sous la forme d'un chèque-cadeau est attribué à l'occasion d'une récompense honorifique officielle (et non d'une cérémonie interne à l'entreprise) ;
- b) le montant annuel total ne dépasse pas 120 euros par salarié ;
- c) Les chèques-cadeaux remplissent les conditions suivantes :
  - ils ne peuvent être échangés qu'auprès d'entreprises ayant préalablement conclu un accord avec l'émetteur de ces bons de paiement ;
  - ils doivent être valables pour une durée limitée ;
  - Ils ne peuvent être payés en totalité ou en partie en numéraire au bénéficiaire.

Si les dons en nature, en espèces ou en chèques-cadeaux ne remplissent pas les conditions ci-dessus, les cotisations ordinaires de sécurité sociale sont dues à leur valeur intégrale.

---

## PRECOMPTE

### NON TAXABLE

Les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement, appelés chèques-cadeaux, sont considérés comme des prestations sociales exonérées d'impôt dans les conditions cumulatives suivantes :

- a) tous les membres du personnel doivent bénéficier des mêmes prestations ;
- b) les chèques doivent être décernés à l'occasion d'une décoration honorable ;
- c) le montant total alloué ne peut excéder 120 euros par an et par salarié ;
- (d) Les chèques-cadeaux doivent remplir les conditions suivantes :
  - ils ne peuvent être rachetés qu'auprès d'entreprises ayant préalablement conclu un accord avec l'émetteur de ces chèques de paiement ;
  - ils doivent être valables pour une durée limitée ;
  - Ils ne peuvent être payés en totalité ou en partie en numéraire au bénéficiaire.

Si les donations en nature, en espèces ou en chèques-cadeaux ne remplissent pas les conditions mentionnées ci-dessus, elles sont considérées comme des avantages en nature en principe imposables à hauteur de leur valeur intégrale.

---

## DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

### DÉDUCTIBLE

Les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement, dits chèques-cadeaux, sont déductibles en tant que frais professionnels dans les conditions cumulatives suivantes :

- a) tous les membres du personnel doivent bénéficier des mêmes prestations ;
- b) ils doivent être décernés à l'occasion d'une décoration honorable ;
- c) le montant total alloué ne peut excéder 120 euros par an et par salarié ;
- (d) Les chèques-cadeaux doivent remplir les conditions suivantes :
  - ils ne peuvent être échangés qu'auprès d'entreprises ayant préalablement conclu un accord avec l'émetteur de ces chèques de paiement ;
  - ils doivent être valables pour une durée limitée ;
  - Ils ne peuvent être payés en totalité ou en partie en numéraire au bénéficiaire.

## 5. BONUS ET ACTIONS

### 5.1. PRESTATIONS NON RECURRENTEES LIEES AUX RESULTATS (PRIME SALARIALE CCT 90)

---

#### CONTENU

- **COLLECTIF : GROUPE DE SALARIÉS\***
- **NE CORRESPOND PAS À LA NORME SALARIALE**
- **NE COMPTE PAS POUR LE DOUBLE PÉCULE DE VACANCES, PAS MÊME POUR L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

Sur la base de ce système, tout salarié ou une catégorie de salariés peut bénéficier d'avantages liés aux résultats de l'entreprise ou à l'atteinte d'objectifs collectifs prédéterminés, sans qu'il soit question de « rémunération ».

L'objectif est d'augmenter la motivation des collaborateurs en les impliquant dans un projet d'entreprise commun.

Le système des prestations non récurrentes doit être mis en place conformément à la CCT n° 90 et à la loi du 21 décembre 2007.

Conditions:

- Objectif collectif (période de référence min. 3 mois).
- Affectation collective (entreprise entière, groupe de sociétés, groupe défini de salariés).
- Objectif transparent, définissable, mesurable et vérifiable.
- La réalisation ne devrait pas être certaine au moment de l'introduction du système.
- Pas de remplacement d'une autre forme de rémunération.
- Introduction par le biais d'une convention collective de travail ou d'un acte d'adhésion.
- Etablissement d'un plan d'allocation avec des mentions obligatoires
- Remise de la fiche d'information par salarié lors du paiement.

*\* Il n'est pas nécessaire qu'il soit accordé à tous les salariés. Il suffit de l'attribuer à un groupe objectivement distingué (par exemple sur la base de la fonction, de l'ancienneté...)*

---

## SECURITE SOCIALE

### CONTRIBUTION SOCIALE SPÉCIALE

Les prestations non récurrentes liées aux résultats ne sont pas soumises aux cotisations sociales ordinaires dans la limite d'un plafond (pour 2025) de **4.164 euros** par année civile, par employeur et par salarié.

Toutefois, la prime CCT 90 est soumise à une cotisation spéciale de sécurité sociale à la charge de l'employeur de **33 %** et à une contribution de solidarité de **13,07 %** à la charge du salarié sur le montant de la prime octroyée dans la limite du plafond applicable par année civile.

En cas de dépassement du plafond, des cotisations ordinaires de sécurité sociale sont dues sur le solde.

---

## PRECOMPTE

### NON TAXABLE

La prime liée au résultat est exonérée d'impôts dans la limite d'un maximum indexable par salarié et par année civile. À partir du **1er janvier 2025**, le plafond maximal indexé a été porté à **3.622 euros**.

Si un salarié est salarié par plusieurs employeurs, l'exonération fiscale ne s'applique au salarié que jusqu'à concurrence du montant maximal total (**3.622 euros**) par année civile. Si le montant des prestations accordées dépasse le plafond de **3.622 euros**, seul le solde est imposable.

---

## DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

### DÉDUCTIBLE

Les prestations non récurrentes liées aux résultats (ainsi que les cotisations spéciales de sécurité sociale à la charge de l'employeur de 33 %) sont déductibles (à condition qu'elles soient mentionnées sur la fiche fiscale (sous peine de l'application de l'imposition spéciale de 100 % des commissions secrètes, qui n'est pas déductible en tant que dépense professionnelle à l'impôt des sociétés).



*L'accord de coalition fédéral prévoit de simplifier les systèmes de primes collectives existants (y compris la prime salariale CCT 90) et d'harmoniser davantage le champ d'application sans augmenter la charge fiscale pour l'employeur et/ou le salarié.*

## 5.2. PRIME BENEFICIAIRE

---

### CONTENU

- **COLLECTIF : TOUS LES SALARIÉS**
- **NE CORRESPOND PAS À LA NORME SALARIALE**

La prime bénéficiaire consiste en l'attribution aux salariés, sous forme d'argent, d'une certaine partie du bénéfice de l'exercice après impôt.

Il s'agit d'une prime collective au profit de l'ensemble des salariés de l'entreprise (dont le montant est fixe ou égal à un pourcentage identique du salaire). Cependant, il est possible de ne pas accorder le même montant à tous les salariés (il s'agit d'une prime bénéficiaire « catégorisée »). Le cas échéant, les montants applicables doivent être déterminés sur la base de critères objectifs (tels que l'ancienneté, le grade, le poste, l'échelle, la catégorie de salaire ou le niveau d'éducation). En outre, ces critères ne doivent pas conduire à une différenciation des prestations accordées aux différents salariés qui excède un rapport de 1 à 10.

Il existe des conditions, des modalités et des procédures spécifiques pour l'introduction d'une prime bénéficiaire au sein d'une entreprise.

---

## SECURITE SOCIALE

### PAS DE COTISATIONS SOCIALES (PAR L'EMPLOYEUR)

La prime bénéficiaire est explicitement exclue de la notion de salaire et n'est donc pas soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale. Cependant, il est soumis à une **contribution de solidarité de 13,07 %**, à la charge des **salariés**. Aucune cotisation ne doit être versée du côté de l'employeur.

---

## PRECOMPTE

### CAPACITÉ DE CHARGE RENTABLE

Pour le salarié bénéficiaire, seul un impôt de **7 %** s'applique sur le montant de la prime bénéficiaire octroyée (après déduction de la cotisation de solidarité de 13,07 %).

---

## DEDUCTIBILITE EN TANT QUE FRAIS PROFESSIONNELS

### NON DÉDUCTIBLE

Les majorations bénéficiaires accordées ne constituent pas des frais professionnels déductibles pour l'employeur.



*L'accord de coalition fédéral prévoit également de simplifier les systèmes de primes collectives existants (y compris la prime de bénéfice) et d'harmoniser davantage le champ d'application sans augmenter la charge fiscale pour l'employeur et/ou le salarié.*

## 5.3. PRIME D'INNOVATION

*Attention : la prime n'a pas encore été prolongée pour l'année d'exploitation 2025. À partir du 1er avril 2025, il n'est plus possible de déposer de dossiers (pour l'instant).*

---

## CONTENU

- **PEUT ÊTRE ATTRIBUÉ INDIVIDUELLEMENT**
- **NE CORRESPOND PAS À LA NORME SALARIALE**

Grâce à la prime à l'innovation, un employeur peut accorder une compensation financière à un salarié qui propose une innovation avec une réelle valeur ajoutée pour l'entreprise.

La prime elle-même doit remplir les conditions suivantes :

- La contribution ne peut être accordée pour remplacer ou convertir les salaires, cotisations ou avantages en nature dus en exécution du contrat de travail ou tout autre avantage ou complément à celui-ci, soumis ou non à des cotisations de sécurité sociale.
- La prime ne peut être accordée qu'aux salariés liés par un contrat de travail à l'employeur qui l'octroie.
- le montant total des primes versées au cours d'une année civile n'excède pas **1 % de la masse salariale totale de l'entreprise** ;
- La prime s'applique à **un maximum de 10 %** du nombre de salariés pour les entreprises de plus de 30 personnes (**un maximum de 3** pour les entreprises de moins de 30 salariés) ;
- pas plus de 10 salariés peuvent **bénéficier de la prime** par innovation ;
- Le montant des primes versées par salarié ne peut **excéder un mois de salaire par année civile**.

Si vous souhaitez postuler à ce système de prime à l'innovation, les critères, les modalités et l'identification du projet auquel porte la prime doivent être portés à la connaissance de l'entreprise et communiqués au ministre de l'Économie.

Les montants et noms des bénéficiaires de cette prime dans le mois qui suit l'octroi de la prime doivent également être communiqués à l'ONSS.

La communication des données au Service de la compétitivité du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie doit se faire via les formulaires disponibles sur le site web.

---

## SECURITE SOCIALE

### PAS DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Les primes uniques à l'innovation versées ou octroyées aux salariés sont exonérées de cotisations sociales pour autant que toutes les conditions soient remplies.

---

## PRECOMPTE

### NON TAXABLE

Les primes uniques à l'innovation versées ou accordées aux salariés sont exonérées de l'impôt sur le revenu des personnes physiques ou de l'impôt des non-résidents et des cotisations de sécurité sociale pour autant que toutes les conditions soient remplies.

---

## DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

### DÉDUCTIBLE

Pour les employeurs, ces primes sont déductibles aux fins de l'impôt sur les sociétés.

---

## 5.4. OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS ET BONS DE SOUSCRIPTION D'ACTIONS

---

### CONTENU

- PEUT ÊTRE ATTRIBUÉ INDIVIDUELLEMENT
- NE CORRESPOND PAS À LA NORME SALARIALE
- NE COMPTE PAS DANS LE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART\*

Ce régime d'intéressement signifie que l'entreprise octroie des options à certains salariés ou à certains dirigeants (indépendants) pour acheter un certain nombre d'actions existantes de l'entreprise ou d'une autre société du groupe à un prix prédéterminé.

- *Options d'achat d'actions* : Droit d'acheter des actions à un certain prix.
- *BSA* : Droit de souscription d'actions nouvelles en cas d'augmentation de capital.

\* Il y a des points de vue contradictoires à ce sujet.

---

## SECURITE SOCIALE

### PAS DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Dans le cadre de ce régime d'intéressement, l'entreprise octroie des options d'achat à certains membres du personnel ou à certains dirigeants d'entreprise (indépendants) qui donnent aux bénéficiaires le droit d'acquérir

ultérieurement un certain nombre d'actions existantes de la société ou d'une autre société du groupe à une date ultérieure et à un prix prédéterminé.

L'avantage résultant des stock-options (à condition qu'ils répondent aux critères fiscaux - cf. options acceptées dans un délai de 60 jours) est exonéré des cotisations sociales habituelles. Par conséquent, ni l'octroi d'options ni l'exercice de ces options ne donnent lieu au paiement de cotisations de sécurité sociale.

Toutefois, si le prix d'exercice des options est inférieur à la valeur, au moment de l'offre, des actions sous-jacentes (options « dans la monnaie »), la décote accordée est considérée comme un salaire soumis aux cotisations sociales.

Il en est de même si, au moment de l'offre ou jusqu'à la fin de la période d'exercice de l'option, l'option est assortie de clauses qui ont pour effet de conférer un certain avantage au titulaire de l'option : cet avantage certain constitue un salaire soumis aux cotisations sociales.

Si le salarié accepte les options à des conditions différentes (par exemple, si le salarié n'accepte pas l'offre dans le délai de 60 jours), les options sont considérées comme un achat d'actions à prix réduit, dont la valeur doit être soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale.

---

## PRECOMPTE

### CAPACITÉ DE CHARGE RENTABLE

---

#### A) OPTIONS ACCEPTÉES DANS LE DÉLAI DE 60 JOURS :

Le bénéficiaire obtient un avantage imposable lorsque les options sont accordées. Si le bénéficiaire accepte l'offre par écrit au plus tard dans le 60<sup>e</sup> jour suivant l'offre, l'option est réputée avoir été accordée le 60<sup>e</sup> jour fiscal, même si l'exercice de l'option est soumis à des conditions suspensives ou résolutoires.

L'imposition au moment de l'octroi est définitive. En principe, il n'est donc pas possible de récupérer l'impôt si les options ne sont pas exercées (par exemple, parce que le plan d'options prévoit qu'elles expirent si le salarié quitte l'employeur ou si la valeur des actions diminue).

De plus, les avantages perçus ultérieurement (lors de la vente, de l'exercice ou de la revente des options) ne sont en principe pas considérés comme des revenus professionnels ou comme des revenus divers imposables. En conséquence, la plus-value réalisée lors de l'exercice des options ou de la revente des actions est exonérée d'impôt.

En principe, l'avantage imposable est fixé à un **taux forfaitaire de 18 %** de la valeur des actions sous-jacentes au moment de l'offre (pour les actions offertes à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012). Si les options sont accordées pour une période de plus de cinq ans, ce pourcentage est **majoré de 1 %** pour chaque année ou partie d'année après la 5<sup>e</sup> année.

Toutefois, ces pourcentages sont **ramenés à 9 %** de la valeur des titres sous-jacents (pour les actions offertes à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012) **et à 0,5 %** par an ou partie d'année après la 5<sup>e</sup> année, si les conditions suivantes sont remplies :

- le prix d'exercice de l'option est déterminé avec certitude au moment de l'offre ;
- l'option ne peut être exercée avant la fin de la 3<sup>e</sup> année civile suivant l'année au cours de laquelle l'offre a lieu, ou après la fin de la 10<sup>e</sup> année suivant l'année de l'offre ;
- l'option ne peut pas être transférée entre les vivants ;
- le risque d'une diminution de la valeur des actions auxquelles l'option se rapporte, après l'octroi de l'option, ne peut être couvert, directement ou indirectement, par la personne qui a accordé l'option ou par une personne qui a un lien avec cette personne ;

- L'option doit porter sur des actions de la société au profit de laquelle l'activité professionnelle est exercée ou sur des actions d'une autre société détenant une participation directe ou indirecte dans la première société au sens de l'arrêté royal du 8 octobre 1976 relatif aux comptes annuels des sociétés.

Par ailleurs, si le prix d'exercice de l'option est inférieur à la valeur, au moment de l'offre, des actions sous-jacentes, la décote accordée lors de l'octroi s'ajoute à l'avantage imposable qui est fixé de manière forfaitaire selon les règles énoncées ci-dessus.

Il en est de même si, au moment de l'offre ou jusqu'à la fin de la période d'exercice de l'option, l'option est assortie de clauses ayant pour effet de conférer un certain avantage au titulaire de l'option : cet avantage certain constitue une rémunération imposable.

---

#### B) OPTIONS ACCEPTÉES EN DEHORS DE LA PÉRIODE DE 60 JOURS :

Si l' salarié accepte les options à des conditions différentes (par exemple, s'il n'accepte pas l'offre dans le délai de 60 jours), les options seraient traitées comme un achat d'actions à prix réduit, imposable au moment de l'exercice des options. Dans ce cas, l'assiette forfaitaire (à 9 ou 18 %) de l'avantage imposable ne s'applique pas. Ces options sont alors imposables à concurrence de la différence entre le prix d'exercice des options et la valeur des actions sous-jacentes au moment de l'exercice des options.

---

### DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

#### DÉDUCTIBLE

L'octroi d'options d'achat d'actions est déductible par l'employeur, à condition que l'avantage de toute nature soit mentionné sur la déclaration fiscale (sous peine de l'application de la commission secrète de 100 %, qui n'est pas déductible en tant que frais professionnels au titre de l'impôt sur les sociétés).

---

### 5.5. ATTRIBUTION D'ACTIONS A ESCOMPTE (OU LIBRE)

---

#### CONTENU

#### PEUT ÊTRE ATTRIBUÉ INDIVIDUELLEMENT

Pour favoriser la participation des salariés à son actionnariat, une société peut leur permettre d'acquérir des actions à un prix inférieur à la valeur réelle (voire gratuitement).

---

#### SECURITE SOCIALE

#### COTISATIONS SOCIALES AVANTAGEUSES

Lorsqu'une entreprise cède à ses salariés un certain nombre de ses propres actions ou d'actions dans la société dont elle est considérée comme une filiale ou une sous-filiale, à un prix réduit / à titre gratuit, il en résulte en principe une prestation soumise aux **cotisations** habituelles de sécurité sociale et qui correspond à la différence entre la valeur réelle / valeur vénale des actions acquises (au jour de l'acquisition par le bénéficiaire) et le prix effectivement payé par le bénéficiaire.

Si les conditions d'attribution comportent la clause selon laquelle les actions ne sont pas cessibles pendant au moins deux ans à compter de la date d'attribution, 100/120e (**83,33 %**) de la valeur vénale doit être pris en compte.

Par ailleurs, sous certaines conditions, lorsque l'employeur cède des actions aux salariés avec une **décote pouvant aller jusqu'à 20 %** sur le prix de marché ou le prix normal d'émission à l'occasion d'une augmentation de capital,

cette décote **ne constitue pas un avantage en nature soumis aux prélèvements sociaux ordinaires** (sous réserve du respect des conditions de l'article 7:204 du Code des sociétés et des associations).

Enfin, si les actions sont attribuées par une entité autre que l'employeur (telle que la société mère étrangère aux salariés de la filiale belge), un traitement avantageux spécifique peut s'appliquer.

---

## PRECOMPTE

### CAPACITÉ DE CHARGE RENTABLE

Lorsqu'une société cède un certain nombre de ses propres actions ou d'actions de la société dont elle est considérée comme une filiale ou une sous-filiale à des membres du personnel (ou à ses dirigeants) à un prix réduit (ou gratuitement), il en résulte un **avantage imposable** pour l'acquéreur. L'avantage est imposable dans l'année au cours de laquelle les actions ont été acquises par le bénéficiaire. La valeur de l'avantage imposable correspond à la différence entre la valeur réelle/valeur vénale des actions acquises (au jour de l'acquisition par le bénéficiaire) et le prix effectivement payé par le bénéficiaire.

L'administration fiscale autorise également une **dégrèvement** de 20/120e (**16,67 %**) de l'avantage imposable lorsque les actions sont cotées en bourse et que les bénéficiaires se sont engagés à ne pas en disposer pendant au moins deux ans.

Par ailleurs, sous certaines conditions, lorsque l'employeur cède des actions aux salariés avec une **décote pouvant aller jusqu'à 20 %** sur le prix de marché ou le prix normal d'émission à l'occasion d'une augmentation de capital, cette remise **ne constitue pas un avantage en nature imposable** (sous réserve du respect des conditions de l'article 7:204 du Code des sociétés et des associations).

Il n'y a **pas d'imposition sur la plus-value** (le cas échéant) qui est réalisée ultérieurement lors de la vente des actions.

Si les actions sont attribuées par la société mère des salariés de la filiale belge, des obligations spécifiques s'appliquent (en matière de précompte mobilier, etc.).

---

## DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

### DÉDUCTIBLE

L'attribution de parts sociales à prix réduit ou à titre gratuit est **déductible** pour l'employeur, sous réserve que l'avantage en nature soit mentionné sur la fiche fiscale (sous peine de l'application de l'imposition spéciale des commissions secrètes de 100 %, qui n'est pas déductible en tant que dépense professionnelle au titre de l'impôt sur les sociétés).

## 6. SERVICES SOCIAUX ET BIEN-ETRE

### 6.1. ALLOCATIONS FAMILIALES EXTRA-LEGALES

---

#### CONTENU

- **COLLECTIF : GROUPE DE SALARIÉS\***
- **PRISE EN COMPTE DANS LE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART**

Des allocations familiales extralégales d'un montant **maximal de 50 euros par salarié, par enfant** et par mois peuvent être accordées si le salarié reçoit également des allocations familiales légales.

*\* Il n'est pas nécessaire qu'il soit accordé à tous les salariés. Il suffit de l'attribuer à un groupe objectivement distinct (par exemple sur la base de la fonction, de l'ancienneté...).*

---

## SECURITE SOCIALE

### **PAS DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE**

Les allocations familiales extralégales sont en principe (sauf dans le cas d'un plan cafétéria/échange de salaire brut) exonérées des cotisations habituelles de sécurité sociale, à condition que leurs modalités d'octroi et leur montant soient liés à l'allocation familiale légale majorée.

---

## PRECOMPTE

### **IMPOSABLE**

Les allocations familiales extralégales accordées par l'employeur constituent un avantage en nature imposable.

---

## DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

### **DÉDUCTIBLE**

Les allocations familiales extra-légales sont déductibles en tant que rémunération, à condition que l'avantage en nature soit également mentionné sur la fiche fiscale (sous peine de l'application de l'impôt spécial sur les commissions secrètes de 100 %, qui n'est pas déductible en tant que frais professionnels à l'égard de l'impôt sur les sociétés).

## 6.2. ASSURANCE POUR LES SOINS A DOMICILE D'UN ENFANT MALADE

---

### CONTENU

L'employeur peut souscrire une assurance « garde d'enfants à domicile ». En cas de maladie de l'enfant ou d'hospitalisation des parents, la compagnie d'assurance assure la garde des enfants à domicile à ses frais.

---

## SECURITE SOCIALE

### **PAS DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE**

Pas de salaire, donc exempté.

---

## PRECOMPTE

### **PAS D'IMPÔTS**

En principe exonéré. Mais la garde individuelle, par opposition à la garde collective, peut être contestée.

---

## DEDUCTIBLE

### **NON DÉDUCTIBLE**

## 6.3. SORTIE DE GROUPE AVEC LE STAFF/TEAM BUILDING

---

### CONTENU

Afin de favoriser les contacts entre les collaborateurs, l'employeur prend en charge un départ de personnel pour ses salariés.

---

## SECURITE SOCIALE

### PAS DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Si le paiement du voyage de groupe/team building peut être considéré comme une « **générosité** » et donc non comme un salaire, aucune cotisation de sécurité sociale n'est due.

Dans tous les cas, pour être considérée comme de la générosité, elle doit être

1. les prestations accordées spontanément par l'employeur à la suite d'un **événement particulier**
  - ou dans l'entreprise (par exemple, le 50e anniversaire de l'entreprise)
  - ou dans la vie personnelle du salarié (ex : dommages importants causés par un incendie au domicile du salarié,...),
2. dans la mesure où il **n'existe pas de tradition** dans l'entreprise d'accorder de tels avantages,
3. aucun droit ne **peut être exercé** par le salarié,
4. et il n'y a **pas de lien direct avec la relation de travail**.

---

## PRECOMPTE

### PAS D'IMPÔTS

**Que le voyage dure 1 jour ou plusieurs jours** ; Il ne s'agit pas d'un salaire, mais d'une prestation sociale non imposable à l'égard du salarié.

---

## DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

### DÉDUCTIBLE

Franchise à condition que le voyage **ne dure pas plus de 1 jour** et que le voyage soit effectué d'une autre manière qu'en voiture ou en minibus.

En principe, les frais ne sont entièrement déductibles que si **seuls les membres du personnel sont présents**. Donc pas quand le partenaire et/ou les enfants sont également présents. Dans un tel cas, si vous deviez déduire tous les frais, vous risquez que l'inspecteur rejette 50 % des frais ou les considère comme un avantage en nature.

*Les frais de restaurant encourus lors d'un tel voyage ne sont normalement déductibles qu'au taux habituel de 69 %.*

## 6.4. SPORT

---

### CONTENU

Utilisation d'installations sportives à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

---

## SECURITE SOCIALE

## COTISATIONS SOCIALES AVANTAGEUSES

- L'utilisation de l'infrastructure de l'**entreprise** n'→ **pas de cotisations sociales** (si gratuite et accessible à tous les salariés).
- **Contribution financière à la remise en forme privée** → **cotisations sociales** (considérées comme des salaires).

---

### PRECOMPTE

#### CAPACITÉ DE CHARGE RENTABLE

- L'utilisation de l'infrastructure de l'**employeur** → **exonérée** (pas d'avantage en nature imposable, tant qu'il est accessible à tous les salariés).
- La participation aux **frais externes** (p. ex. abonnement à la salle de sport) → **imposable** en tant que salaire (soumis à l'impôt anticipé).

---

### DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

#### DÉDUCTIBILITÉ PARTIELLE

- Utilisation du logement de l'employeur : non déductible
- Utilisation d'installations sportives en dehors de l'entreprise : franchise

## 6.5. JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES

---

### CONTENU

#### PEUT ÊTRE ATTRIBUÉ INDIVIDUELLEMENT

Les jours de congé extralégaux sont des jours de congé qu'un employeur accorde en plus des jours fériés.

---

### SECURITE SOCIALE

#### COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Objet : indemnité de congé simple et double.

---

### PRECOMPTE

#### IMPOSABLE

Étant donné que les jours de congé extralégaux sont payés sous forme de salaire, ils sont soumis à l'impôt anticipé.

---

### DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

#### DÉDUCTIBLE

Le salaire versé pour les jours de congé extra-légal est déductible à 100 % en tant que frais professionnels, tout comme le salaire normal.

## 6.6. VACCINATION

---

## CONTENU

L'employeur peut offrir gratuitement un vaccin tel que le vaccin contre la grippe à tous ses salariés. Pas obligatoire, bien sûr. Les salariés qui s'y inscrivent seront alors vaccinés aux frais de l'employeur. Ceci est considéré comme un avantage social

---

## SECURITE SOCIALE

### PAS DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Il s'agit d'un avantage extrasocial que vous offrez en tant qu'employeur, mais il n'est pas considéré comme un salaire par l'ONSS.

---

## PRECOMPTE

### PAS D'IMPÔTS

L'administration fiscale considère également qu'il s'agit d'une prestation sociale non imposable.

---

## DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

### NON DÉDUCTIBLE

## 7. ASSURANCE ET PENSION

### 7.1. ASSURANCE HOSPITALISATION

---

## CONTENU

- **PEUT ÊTRE ATTRIBUÉ INDIVIDUELLEMENT\***
- **PRISE EN COMPTE DANS LE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT (ET NON POUR LE DOUBLE PÉCULE DE VACANCES)**

L'assurance hospitalisation rembourse les frais médicaux d'une hospitalisation pour cause de maladie, d'accident ou d'accouchement. Ces frais comprennent l'hébergement (y compris les admissions de jour), les examens, les traitements et les médicaments. L'assurance hospitalisation offre donc le remboursement des frais d'admission, de suivi et de soins antérieurs. Parfois, l' salarié peut étendre l'assurance pour le partenaire et les enfants en payant une prime.

En règle générale, les cotisations sont payées par l'employeur, mais il peut aussi choisir de le faire (en partie ou en partie) par le biais des cotisations salariales.

*\* Attention : L'assureur offre généralement de meilleures conditions lors de la souscription d'une assurance hospitalisation de groupe.*

---

## SECURITE SOCIALE

### PAS DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Les primes versées par un employeur pour une assurance hospitalisation classique ne sont en principe pas soumises aux cotisations sociales ordinaires, ni pour les salariés, ni pour les membres de leur famille. Les frais médicaux pris en charge par l'assureur (les prestations) ne sont pas non plus soumis aux cotisations de sécurité sociale.

Toutefois, sous certaines conditions, les primes versées sont soumises à une cotisation INAMI de **10 %**.

---

## PRECOMPTE

### NON TAXABLE

Les primes versées par l'employeur pour financer l'assurance hospitalisation classique constituent un avantage social exonéré d'impôt pour les salariés et les éventuels membres de la famille supplémentaires assurés.

Les prestations versées par la compagnie d'assurance au bénéficiaire (ou versées directement par l'assureur à l'établissement de santé) constituent également une prestation exonérée d'impôt.

---

## DEDUCTIBILITE EN TANT QUE FRAIS PROFESSIONNELS

### NON DÉDUCTIBLE

Les primes versées au titre de l'assurance hospitalisation sont des frais professionnels non déductibles pour l'employeur.

De plus, l'employeur doit payer une **taxe de 9,25 %**, calculée sur les primes, lorsque les primes sont payées.

## 7.2. ASSURANCE DE GROUPE (PENSION COMPLÉMENTAIRE)

---

### CONTENU

- **COLLECTIF : GROUPE DE SALARIÉS\***
- **PRISE EN COMPTE DANS LE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT (ET NON POUR LE DOUBLE PÉCULE DE VACANCES)**

L'assurance groupe est un contrat d'assurance que l'employeur souscrit auprès d'une compagnie d'assurance pour assurer une pension complémentaire (2e pilier de pension) à ses salariés.

En règle générale, les cotisations sont payées par l'employeur, mais il peut aussi choisir de le faire (en partie ou en partie) par le biais des cotisations salariales.

L'employeur n'est pas dépendant des risques de placement, mais le rendement est généralement inférieur à celui d'une caisse de pension (voir ci-dessous).

*\* Il n'est pas nécessaire qu'il soit accordé à tous les salariés. Il suffit de l'attribuer à un groupe objectivement distinct (par exemple sur la base de la fonction, de l'ancienneté...). Veillez à ce qu'il n'y ait pas de discrimination entre les salariés et les ouvriers.*

---

## SECURITE SOCIALE

### COTISATIONS SOCIALES AVANTAGEUSES

Les cotisations versées par l'employeur dans l'assurance de groupe ne sont pas soumises aux cotisations ordinaires de sécurité sociale. Toutefois, les cotisations patronales sont soumises à une **cotisation spéciale de sécurité sociale de 8,86 %**, en faveur de l'ONSS, qui est versée par l'employeur à l'ONSS.

En outre, une cotisation supplémentaire spéciale de sécurité sociale de **3 %** (appelée « cotisation Wijninckx ») peut être due lorsque l'accumulation de la rente dépasse une certaine limite sur une base annuelle.

Depuis le 1er janvier 2019, l'employeur est tenu de payer cette cotisation spéciale de 3 % sur toutes les cotisations de l'employeur pour la constitution d'une pension complémentaire lorsque la somme de la pension complémentaire

totale (= les réserves réellement constituées) et de la pension légale (= estimation du capital) dépasse « l'objectif de pension » pour un salarié au cours d'une année donnée.

L'objectif de pension est obtenu en calculant au prorata la pension la plus élevée des fonctionnaires (actuellement 99.499,24 euros bruts/an au 1er février 2025).

Les prestations versées par la compagnie d'assurance au bénéficiaire, y compris la participation aux bénéfices, sont soumises à deux cotisations spéciales prélevées par l'ONSS : une **cotisation INAMI de 3,55 %** et une **contribution de solidarité de 0 à 2 %**. Le montant de cette cotisation varie en fonction du montant brut total de la pension complémentaire et de la situation familiale du bénéficiaire de cette pension (célibataire ou familiale).

---

## PRECOMPTE

### CAPACITÉ DE CHARGE RENTABLE

a) Les cotisations versées par l'employeur à l'assureur ne constituent pas **un avantage imposable** pour les salariés.

b) Les cotisations versées par les salariés affiliés à la compagnie d'assurance leur donnent droit à une **réduction d'impôt** au « taux moyen amélioré » de 30 %, pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

1. ils sont déduits par l'entreprise de la rémunération (nette) ;
2. ils sont versés à un assureur de l'Espace économique européen (EEE) ;
3. Ils sont rémunérés conformément aux règles d'assurance de groupe conformes à la réglementation en vigueur ;
4. La limite de 80 % est respectée (selon cette règle, les primes versées dans l'assurance groupe ne peuvent avoir pour conséquence que les pensions légales et complémentaires, exprimées en rentes annuelles, dépassent 80 % du dernier salaire annuel brut normal du salarié).

c) La plupart des plans de pension belges prévoient le versement d'un capital. Le capital de prévoyance ainsi versé est imposé à un **taux distinct** (majoré des majorations communales supplémentaires). Le traitement fiscal d'un tel capital de prévoyance peut être résumé comme suit :

- la base imposable est égale au capital diminué de la contribution INAMI et de la contribution de solidarité ;
- la participation aux bénéfices est exonérée d'impôt ;
- Le taux individuel (20 %, 18 %, 16,5 % ou 10 %) dépend du moment où le capital est versé et de la manière dont il est financé.

---

## DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

### DÉDUCTIBLE

Les cotisations versées par l'employeur dans le cadre d'une assurance groupe sont **des frais professionnels déductibles**. Cette déductibilité est subordonnée à **certaines conditions**, dont les plus importantes sont

1. l'assureur est établi dans l'Espace économique européen (EEE) ;
2. les prestations doivent respecter le plafond de 80 % (en cas de dépassement du plafond, le solde des primes n'est pas déductible au titre des frais professionnels) ;
3. les primes doivent être payées dans le cadre d'un régime d'assurance de groupe conforme à la réglementation applicable ;
4. les données de prévoyance doivent être correctement saisies dans DB2P (base de données dans laquelle sont stockées les données sur les rentes du deuxième pilier).

b) Il est à noter, toutefois, qu'**une taxe de 4,4 %** doit être payée sur les primes payées par l'employeur à la compagnie d'assurance en vertu du contrat d'assurance de groupe. Si, en plus des prestations vie, le régime de pension couvre également d'autres risques (prestations décès et/ou invalidité), trois conditions doivent être remplies pour pouvoir bénéficier de l'impôt de 4,4 % :

1. le régime de retraite ne doit pas être discriminatoire ;
2. aucune exclusion ne peut résulter d'un examen médical ;
3. La couverture doit être gérée de manière différenciée (c'est-à-dire qu'il faut indiquer clairement quelle prime s'applique à quelle partie de la couverture).

Si ces conditions ne sont pas remplies, un impôt de **9,25 %** sera prélevé.

### 7.3. CAISSE DE RETRAITE

#### CONTENU

Un fonds de pension est un véhicule juridique et financier autonome mis en place par un employeur ou un secteur pour gérer les pensions complémentaires des salariés. L'employeur verse les primes dans une caisse de pension distincte. Ce fonds est géré par une institution indépendante et est distinct de l'employeur. Le capital de prévoyance est constitué par les cotisations de l'employeur (et éventuellement du salarié) et est investi. Le rendement dépend **des résultats de l'investissement**.

Le risque est supporté par l' salarié (en fonction du rendement), tandis que dans le cas d'une assurance de groupe, c'est l'assureur qui assume le risque par le biais du taux d'intérêt garanti.

#### SECURITE SOCIALE

##### COTISATIONS SOCIALES AVANTAGEUSES

Les cotisations versées par l'employeur à la caisse de pension ne sont pas soumises aux cotisations ordinaires de sécurité sociale. Toutefois, les cotisations patronales sont soumises à une **cotisation spéciale de sécurité sociale de 8,86 %**, en faveur de l'ONSS, qui est versée par l'employeur à l'ONSS.

En outre, une cotisation supplémentaire spéciale de sécurité sociale de **3 %** (appelée « cotisation Wijninckx ») peut être due lorsque l'accumulation de la rente dépasse une certaine limite sur une base annuelle.

Depuis le 1er janvier 2019, l'employeur est tenu de payer cette cotisation spéciale de 3 % sur toutes les cotisations de l'employeur pour la constitution d'une pension complémentaire lorsque la somme de la pension complémentaire totale (= les réserves réellement constituées) et de la pension légale (= estimation du capital) dépasse « l'objectif de pension » pour un salarié au cours d'une année donnée.

L'objectif de pension est obtenu en calculant au prorata la pension la plus élevée des fonctionnaires (actuellement 99.499,24 euros bruts/an au 1er février 2025).

Les prestations versées par la compagnie d'assurance au bénéficiaire, y compris la participation aux bénéfices, sont soumises à deux cotisations spéciales prélevées par l'ONSS : une **cotisation INAMI de 3,55 %** et une **contribution de solidarité de 0 à 2 %**. Le montant de cette cotisation varie en fonction du montant brut total de la pension complémentaire et de la situation familiale du bénéficiaire de cette pension (célibataire ou familiale).

#### PRECOMPTE

##### CAPACITÉ DE CHARGE RENTABLE

a) Les cotisations versées par l'employeur à l'assureur ne constituent pas **un avantage imposable** pour les salariés.

b) Les cotisations versées par les salariés affiliés à la caisse de pension leur donnent droit à une **réduction d'impôt** au « taux moyen amélioré » de 30 %, pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

1. ils sont déduits par l'entreprise de la rémunération (nette) ;
2. ils sont versés dans un fonds de l'Espace économique européen (EEE) ;
3. Ils sont rémunérés conformément aux règles d'assurance de groupe conformes à la réglementation en vigueur ;
4. La limite de 80 % est respectée (selon cette règle, les cotisations versées dans la caisse de pension ne peuvent pas avoir pour conséquence que les pensions légales et complémentaires, exprimées en rentes annuelles, dépassent 80 % du dernier salaire annuel brut normal du salarié).

c) La plupart des plans de pension belges prévoient le versement d'un capital. Le capital de prévoyance ainsi versé est imposé à un **taux distinct** (majoré des majorations communales supplémentaires). Le traitement fiscal d'un tel capital de prévoyance peut être résumé comme suit :

- la base imposable est égale au capital diminué de la contribution INAMI et de la contribution de solidarité ;
- la participation aux bénéfices est exonérée d'impôt ;
- Le taux individuel (20 %, 18 %, 16,5 % ou 10 %) dépend du moment où le capital est versé et de la manière dont il est financé.

---

## DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

### DÉDUCTIBLE

Les cotisations versées par l'employeur à une caisse de pension sont des **frais professionnels déductibles**. Cette déductibilité est subordonnée à **certaines conditions**, dont les plus importantes sont

1. le fonds est établi dans l'Espace économique européen (EEE) ;
2. les prestations doivent respecter le plafond de 80 % (en cas de dépassement du plafond, le solde des primes n'est pas déductible au titre des frais professionnels) ;
3. les primes doivent être payées dans le cadre d'un régime d'assurance de groupe conforme à la réglementation applicable ;
4. les données de prévoyance doivent être correctement saisies dans DB2P (base de données dans laquelle sont stockées les données sur les rentes du deuxième pilier).

## 7.4. ENGAGEMENT INDIVIDUEL DE PENSION (IAP)

---

### CONTENU

**INDIVIDUEL** (à condition qu'il existe déjà une pension complémentaire collective pour tous les salariés)

Si un **régime complémentaire de pension collectif existe déjà dans l'entreprise pour tous les salariés**, il est permis de promettre une pension complémentaire occasionnelle et non systématique à **un salarié déterminé**. Dans ce cas, on parle d'engagement individuel de pension (IPA).

L'un des objectifs de la loi sur les pensions complémentaires est de rendre la pension complémentaire accessible au plus grand nombre de salariés possible. Par conséquent, l'octroi d'un engagement individuel de pension est soumis aux conditions strictes suivantes :

1. Un engagement individuel de pension ne peut être accordé que si un régime complémentaire de pension collectif existe déjà dans l'entreprise pour l'ensemble des salariés.
2. L'engagement individuel de pension ne peut être accordé qu'occasionnellement.
3. L'engagement individuel de pension ne peut pas être pris au cours des 36 derniers mois avant le départ à la retraite ou avant que le salarié n'adhère au régime de chômage avec supplément d'entreprise (RCC/SWT - l'ancienne pension transitoire).
4. Vous devez communiquer chaque année à la FSMA, pour chaque catégorie de salariés, le nombre d'engagements individuels de pension que vous avez pris au cours de l'année écoulée. Ce faisant, vous devez apporter la preuve que l'entreprise dispose d'un régime de pension collectif pour tous les salariés.
5. Enfin, les cotisations pour engagements individuels de pension ne sont déductibles que jusqu'à un certain plafond. Pour l'année de revenus 2025, 2026, ce plafond est de **3 060 euros**.

Votre salarié bénéficie du taux d'intérêt garanti qui s'applique au moment du dépôt jusqu'à la fin du contrat. Ce taux d'intérêt peut être complété par une participation aux bénéfices. Votre salarié peut investir cette participation aux bénéfices dans la branche 21 (avec un rendement garanti) ou dans la branche 23 (dans des fonds d'investissement).

Le capital de prévoyance de l'IPA est versé lorsque votre salarié prend sa retraite légale (anticipée). Il peut également racheter son contrat dès qu'il atteint l'âge légal de la retraite ou dès qu'il remplit les conditions pour prendre sa pension légale anticipée.

---

## SECURITE SOCIALE

### COTISATIONS SOCIALES AVANTAGEUSES

Les cotisations versées par l'employeur dans l'assurance de groupe ne sont pas soumises aux cotisations ordinaires de sécurité sociale. Toutefois, les cotisations patronales sont soumises à une **cotisation spéciale de sécurité sociale de 8,86 %**, en faveur de l'ONSS, qui est versée par l'employeur à l'ONSS.

En outre, une cotisation supplémentaire spéciale de sécurité sociale de **3 %** (appelée « cotisation Wijninckx ») peut être due lorsque l'accumulation de la rente dépasse une certaine limite sur une base annuelle.

Depuis le 1er janvier 2019, l'employeur est tenu de payer cette cotisation spéciale de 3 % sur toutes les cotisations de l'employeur pour la constitution d'une pension complémentaire lorsque la somme de la pension complémentaire totale (= les réserves réellement constituées) et de la pension légale (= estimation du capital) dépasse « l'objectif de pension » pour un salarié au cours d'une année donnée.

L'objectif de pension est obtenu en calculant au prorata la pension la plus élevée des fonctionnaires (actuellement 99.499,24 euros bruts/an au 1er février 2025).

Les prestations versées par la compagnie d'assurance au bénéficiaire, y compris la participation aux bénéfices, sont soumises à deux cotisations spéciales prélevées par l'ONSS : une **cotisation INAMI de 3,55 %** et une **contribution de solidarité de 0 à 2 %**. Le montant de cette cotisation varie en fonction du montant brut total de la pension complémentaire et de la situation familiale du bénéficiaire de cette pension (célibataire ou familiale).

---

## PRECOMPTE

### CAPACITÉ DE CHARGE RENTABLE

- a) Les cotisations versées par l'employeur à l'assureur ne constituent pas un **avantage imposable** pour les salariés.
- b) La plupart des plans de pension belges prévoient le versement d'un capital. Le capital de prévoyance ainsi versé est imposé à un **taux distinct** (majoré des majorations communales supplémentaires). Le traitement fiscal d'un tel capital de prévoyance peut être résumé comme suit :

- la base imposable est égale au capital diminué de la contribution INAMI et de la contribution de solidarité ;
- la participation aux bénéficiaires est exonérée d'impôt ;
- Le taux individuel (20 %, 18 %, 16,5 % ou 10 %) dépend du moment où le capital est versé et de la manière dont il est financé.

---

## DEDUCTIBLE A TITRE DE FRAIS PROFESSIONNELS

### DÉDUCTIBLE

Les cotisations versées par l'employeur dans le cadre d'un EIP sont **des frais professionnels déductibles**. Cette déductibilité est subordonnée à **certaines conditions**, dont les plus importantes sont

1. l'assureur est établi dans l'Espace économique européen (EEE) ;
2. les prestations doivent respecter le plafond de 80 % (en cas de dépassement du plafond, le solde des primes n'est pas déductible au titre des frais professionnels) ;
3. les primes doivent être payées dans le cadre d'un régime d'assurance de groupe conforme à la réglementation applicable ;
4. les données de prévoyance doivent être correctement saisies dans DB2P (base de données dans laquelle sont stockées les données sur les rentes du deuxième pilier).
5. Les cotisations pour les engagements individuels de prévoyance ne sont déductibles que jusqu'à un certain plafond. Pour l'année de **revenus 2025**, ce plafond est de **3 060 euros**.

b) Il est à noter, toutefois, qu'**une taxe de 4,4 %** doit être payée sur les primes payées par l'employeur à la compagnie d'assurance en vertu du contrat d'assurance de groupe. Si, en plus des prestations vie, le régime de pension couvre également d'autres risques (prestations décès et/ou invalidité), trois conditions doivent être remplies pour pouvoir bénéficier de l'impôt de 4,4 % :

1. le régime de retraite ne doit pas être discriminatoire ;
2. aucune exclusion ne peut résulter d'un examen médical ;
3. La couverture doit être gérée de manière différenciée (c'est-à-dire qu'il faut indiquer clairement quelle prime s'applique à quelle partie de la couverture).

Si ces conditions ne sont pas remplies, un impôt de **9,25 %** sera prélevé.

## 8. FRAIS PROPRES A L'EMPLOYEUR (≠ SALAIRE)

### 8.1. INDEMNITES DE FRAIS (FORFAITAIRES OU BASEES SUR LES FRAIS REELS)

#### CONTENU

- **PEUT ÊTRE ATTRIBUÉ INDIVIDUELLEMENT**
- **NE RESPECTE PAS LA NORME SALARIALE**

Les frais exposés par le salarié, dans l'exercice de son activité professionnelle, qui sont remboursés par l'employeur.

---

#### SECURITE SOCIALE

#### PAS DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

1. Remboursement des frais réels

En principe, il ne s'agit pas d'une source de conflit si l'on peut prouver qu'il s'agit du remboursement de dépenses qui sont les siennes.

## 2. Remboursement forfaitaire des frais

Si le montant forfaitaire a été déterminé par uniformité administrative ou si les coûts sont difficiles à déterminer au moyen de documents justificatifs. Il doit être possible de prouver que le montant forfaitaire est proportionnel aux coûts réels et à la situation du salarié. Dans ses [« instructions administratives »](#), l'ONSS détermine le montant maximal acceptable pour certaines indemnités de frais. Voir le tableau ci-dessous pour le **quatrième trimestre de 2025**:

TYPE DE COÛTS	ATTEINDRE	CONDITIONS
<i>Trajets domicile-travail et déplacements professionnels en voiture</i>	0,4312 EUR/km (montant 1/10/2025 – 31/12/2025)	- Le véhicule ne doit pas être la propriété de l'employeur ou financé par celui-ci.  - Les formules sont « tout compris » : entretien, assurance, carburant,...
<i>Déplacements domicile-travail à vélo (électrique ou non) ou au speed pedelec</i>	0,36 EUR/km	-Max. 3 610,00 EUR/an
<i>Déplacements professionnels à vélo (électrique ou non) ou au speed pedelec</i>	0,36 EUR/km	- L'indemnité ne peut être accordée que si le vélo ou le speed pedelec appartient au salarié
<i>Coût de l'emploi des salariés non sédentaires : absence d'installations</i>	10,00 EUR/jour	- non sédentaire signifie que l'employé est obligé de se déplacer pendant la journée de travail (minimum 4 heures consécutives) et ne peut pas utiliser les installations sanitaires et autres telles que les zones de lavage, les réfectoires, les toilettes disponibles dans une entreprise, une succursale ou sur la plupart des chantiers de construction.
<i>Coût de l'emploi pour les salariés non sédentaires : repas</i>	7,00 EUR/jour	- non sédentaire signifie que le salarié est obligé de se déplacer pendant la journée de travail (minimum 4 heures consécutives).  - Le montant de l'indemnité de repas n'est accepté que si le salarié n'a d'autre choix que de prendre un repas à l'extérieur de la maison.

<p>Frais d'hébergement en Belgique</p>	<p>35,00 EUR/nuit</p>	<p>- si l' salarié ne peut pas rentrer à la maison pour la nuit parce que le lieu de travail est trop éloigné.</p> <p>- Couvre les frais de dîner, de chambre et de petit-déjeuner.</p>
<p>Voyages d'affaires à l'étranger</p> <p>Maximum 30 jours calendaires :</p> <p>plus de 30 jours calendaires consécutifs :</p>	<p><a href="#">Catégorie 1</a></p> <p><a href="#">Catégorie 2</a></p> <p>Nouvelle liste de pays applicable depuis le 1/8/2025</p>	<p>Indemnité journalière forfaitaire - correspondant à une réalité de coût</p> <p>les frais d'hébergement maximaux - sur la base de pièces justificatives jusqu'au maximum fixé pour le pays en question</p> <p>condition : le salaire perçu par le salarié pour ces jours doit être soumis à l'impôt belge.</p> <p>Attention : si l'employeur prend également en charge les frais de repas, en plus des indemnités mentionnées ci-dessus, ceux-ci doivent être réduits comme suit :</p> <p>- 35 % pour le déjeuner- 45 % pour le dîner</p>
<p>Transport international</p>	<p>Indemnités de séjour + Frais ARAB  + indemnisation supplémentaire</p>	<p>L'indemnité complémentaire ne peut être accordée que si le conducteur est obligé d'effectuer son repos journalier ou hebdomadaire à l'étranger et à condition que :- l'indemnité complémentaire couvre des frais supplémentaires et soit donc strictement liée à la période de repos ;- le montant total de l'indemnité (séjour, ARAB + major) n'excède pas les montants forfaitaires prévus par le SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et coopération au développement à ses fonctionnaires pour des missions officielles à l'étranger (catégorie 1 - voir <a href="#">liste</a>).</p>
<p>Frais de bureau : salariés qui effectuent une partie de leur travail à domicile</p>	<p>157,83 EUR/mois (à partir du 03/01/2025)</p>	<p>- voir « Indemnité pour travail à domicile »</p>
<p>Connexion Internet (y compris l'abonnement)</p>	<p>20 EUR/mois</p>	

Acheter un PC (y compris les périphériques et les logiciels)	20 EUR/mois	
Frais de bureau : <u>salariés domestiques</u> (contractuels de travail ou salariés dans des conditions similaires)	10 %	- 10 % du salaire brut, mais le salaire brut est limité à la partie relative aux services fournis à domicile.
Frais d'agence : télé salariés	10 %	- 10 % du salaire brut, mais le salaire brut est limité à la partie liée au télétravail.  <b>ATTENTION</b> A compter du 1er juin 2022, ce dispositif expirera et cette indemnité ne pourra continuer à être accordée qu'aux salariés auxquels elle était déjà accordée avant cette date, et dans la mesure où la part du télétravail n'augmente pas.
Outils de travail	1,25 EUR/jour	- Le salarié doit utiliser ses propres outils de travail.
Achat de vêtements de travail	2,15 EUR/jour	- Il ne s'agit que des vêtements de travail au sens strict du terme (combinaisons, chaussures de sécurité, etc.) ou d'autres vêtements imposés par l'employeur qui ne peuvent pas être portés comme des vêtements normaux de ville ou de loisirs (uniforme, etc.).
Entretien des vêtements de travail	2,15 EUR/jour	- Il ne s'agit que des vêtements de travail au sens strict du terme (combinaisons, chaussures de sécurité, etc.) ou d'autres vêtements imposés par l'employeur qui ne peuvent pas être portés comme des vêtements normaux de ville ou de loisirs (uniforme, etc.).
Entretien et port des vêtements de l' salarié	1,08 EUR/jour	- concerne les vêtements (jeans, t-shirts,...) et les sous-vêtements qui doivent être lavés fréquemment en raison des conditions de travail sales.
Coûts associés à la voiture : garage	50,00 EUR/mois	- si le véhicule est principalement utilisé à des fins professionnelles.

		- si l'employeur exige l'entreposage dans un garage pour la sécurité du véhicule ou de son contenu. Ne peut être accordé que dans la mesure où l'obligation d'entreposer le véhicule en toute sécurité est imposée à tous les salariés qui sont dans le même état. Peu importe que l' salarié soit propriétaire du garage ou non.
Coûts associés à la voiture : parking	15,00 EUR/mois	- si le véhicule est principalement utilisé à des fins professionnelles.  - si le salarié doit régulièrement payer de petites redevances de stationnement.
Coûts associés à la voiture : Carwash	15,00 EUR/mois	- si le véhicule est principalement utilisé à des fins professionnelles.  - si la nature de la fonction nécessite un véhicule en parfait état.

\*En plus de l'indemnité de kilométrage indexée trimestriellement, il existe également une indemnité de kilométrage indexée annuellement. Pour la période allant du **1er juillet 2025 au 30 juin 2026**, cet abattement s'élève à **0,4449 euro/km**. Jusqu'à ce montant, aucune cotisation de sécurité sociale n'est due. Le secteur ou l'employeur peut opter pour l'application du régime forfaitaire sur une base annuelle. Vous devez ensuite l'appliquer pendant toute la période du **1er juillet 2025 au 30 juin 2026**. Pendant cette période, vous ne pouvez pas passer au régime forfaitaire trimestriel. Vous ne pouvez le faire qu'à partir du **1er juillet 2026** au plus tôt.

## PRECOMPTE

### PAS D'IMPÔTS

Exonération si l'employeur peut prouver que :

- L'allocation est destinée à couvrir les frais qui lui sont propres
- l'indemnisation a effectivement été dépensée pour ces coûts

Le remboursement peut prendre 2 formes :

- Remboursement des frais réels sur la base de documents comptables : Le salarié doit prouver les frais encourus au moyen de notes de frais.
- Remboursement des frais sur une base forfaitaire :
  - o Sur la base de normes sérieuses : Le montant ne peut excéder ce que l'État accorde à ses fonctionnaires. Par exemple : remboursements pour les voyages d'affaires nationaux :
    - Frais de repas (montant journalier) : max. **21,22 euros/jour (à partir du 03/01/2025)**

- Frais de repas (montant mensuel) : max. 339,52 euros/mois (= 16 x 21,22 euros) (à partir du 03/01/2025)
- Frais d'hébergement : max. 159,17 euros/nuit (à partir du 03/01/2025)
- Sur la base d'autres critères : Remboursements dont ni le montant ni la nature ne doivent être justifiés. Un exemple typique est celui des frais de représentation :
  - Frais d'accueil à la résidence privée du salarié
  - Appels téléphoniques avec le téléphone privé de l'employé
  - Frais de stationnement
  - Petits frais pour lesquels aucune facture ne peut être présentée
  - Utilisation de votre propre bureau à la maison, de votre propre PC
  - ...

La détermination d'une indemnité forfaitaire est une question de fait. Le montant acceptable dépend du poste, de la responsabilité et des missions que l'employé remplit.

**Remarque :** l'ONSS et l'administration fiscale sont très méfiants à l'égard des frais forfaitaires. Le remboursement des frais peut être considéré comme un salaire. Un délai de prescription de 3 ans s'applique (tant à l'ONSS qu'à l'administration fiscale). Par conséquent, il est préférable de s'y préparer et de recueillir des preuves sur une période de temps. Il est également préférable de fournir une annexe détaillée au contrat de travail.

---

## DEDUCTIBLE AU TITRE DES FRAIS PROFESSIONNELS

### DÉDUCTIBLE

En tant qu'employeur, vous pouvez bénéficier d'indemnités de frais réels et forfaitaires. Vous pouvez inscrire ces indemnités en tant que frais professionnels déductibles si elles sont mentionnées sur la fiche fiscale du ou des salariés concernés.

## 8.2. PLAN PRIVE PC

---

### CONTENU

Depuis le 1er janvier 2003, un employeur peut faire une contre-réclamation le prix d'achat payé par un salarié pour un ensemble d'ordinateurs, de périphériques et d'imprimantes, une connexion Internet et un abonnement, ainsi que les logiciels utilisés pour les opérations commerciales, dans le cadre d'un plan privé pour PC.

Sous certaines conditions, cette intervention était exonérée de cotisations de sécurité sociale et de précompte mobilier.

La contribution exonérée pourrait s'élever à un maximum de 1.150 euros (montant 2025). Toutefois, cette prestation ne pouvait être accordée que si les revenus annuels du salarié étaient inférieurs à 43.410 euros (montant 2025). Enfin, l'employeur n'avait pas le droit de posséder le matériel informatique à tout moment.

**A partir du 1er octobre 2025**, l'employeur ne peut plus intervenir dans les frais d'achat du matériel informatique en franchise de sécurité sociale et d'impôts, dans le cadre de la mise en place d'un plan PC privé. (Source : projet de loi du 3 juillet 2025 contenant diverses dispositions, Parl.St. doc.56 0963/001).

## 9. TABLEAU RECAPITULATIF

	= <b>très avantageux</b> (ex : pas de cotisations sociales, pas d'impôts, entièrement déductible)
	= <b>avantage limité</b> (par exemple, cotisations de sécurité sociale limitées, imposition limitée, déductibilité limitée)
	= <b>aucun avantage supplémentaire</b> (par exemple, cotisations de sécurité sociale ordinaires, impôts ordinaires, pas de déductibilité)

Avantage	Cotisations de sécurité sociale	Taxation	Déductible
<b>1. Mobilité</b>			
Contribution aux déplacements domicile-travail			
Participation aux frais de déplacement professionnel			
Utilisation privée d'une voiture de société			
Remboursement de la recharge à domicile d'une voiture de société			
Carte de carburant/carte de recharge avec votre propre voiture			
Remboursement de la recharge à domicile d'une propre voiture			
Utilisation privée d'un vélo de fonction			
Budget mobilité			
Intervention dans les amendes routières			
<b>2. Prestations en nature</b>			
Utilisation privée des téléphones portables de l'entreprise			

Avantage	Cotisations de sécurité sociale	Taxation	Déductible
Utilisation privée d'un ordinateur portable/tablette/PC d'entreprise	Orange	Orange	Vert
Utilisation privée de l'abonnement internet WG	Orange	Orange	Vert
Remise sur les propres produits/services	Vert	Vert	Rouge
Prêt sans intérêt (ou à faible taux d'intérêt)	Rouge	Rouge	Vert
Appartement ou chambre libre (éventuellement avec chauffage)	Orange	Orange	Vert

### 3. Chèques

Chèques-repas	Vert	Vert	Orange
Eco-chèques	Vert	Vert	Rouge
Cadeaux et chèques cadeaux	Vert	Vert	Vert
Chèques sport et culture	Vert	Vert	Rouge

### 4. Primes et allocations spéciales

Prime d'ancienneté	Vert	Vert	Rouge
Prime de naissance	Vert	Vert	Rouge
Prime de mariage	Vert	Vert	Vert
Cotisation de retraite	Vert	Vert	Vert
Prix honorable	Vert	Vert	Vert

### 5. Bonus et actions

Avantages non récurrents liés aux résultats	Orange	Vert	Vert
Prime bénéficiaire	Vert	Orange	Rouge

Avantage	Cotisations de sécurité sociale	Taxation	Déductible
Prime d'innovation	Vert	Vert	Vert
Options d'achat d'actions et bons de souscription d'actions	Vert	Orange	Vert
Attribution d'actions à escompte (ou libre)	Orange	Orange	Vert

#### 6. Services sociaux et bien-être

Allocations familiales extra-légales	Vert	Rouge	Vert
Assurance pour les soins à domicile d'un enfant malade	Vert	Vert	Rouge
Visite de groupe / team building	Vert	Vert	Vert
Sport	Orange	Orange	Orange
Jours de repos supplémentaires	Rouge	Rouge	Vert
Vaccination	Vert	Vert	Rouge

#### 7. Assurance et pension

Assurance hospitalisation	Vert	Vert	Rouge
Assurance de groupe (pension complémentaire)	Orange	Orange	Vert
Caisse de retraite	Orange	Orange	Vert
Engagement individuel de pension (IAP)	Orange	Orange	Vert

#### 8. Frais propres à l'employeur (≠ salaires)

Dépense	Vert	Vert	Vert
---------	------	------	------