

Publié le : 1999-04-07

MINISTERE DES FINANCES

Administration des contributions directes

Avis aux employeurs (tel que modifié le 22-05-2003).

Dans le but d'établir un parallélisme entre la législation sociale et la législation fiscale, en matière de titres-repas, l'Administration des contributions directes a décidé de modifier comme suit les directives applicables en l'espèce.

1. Période à partir du 1^{er} avril 1998.

Les titres-repas (dénommés également chèques-repas ou chèques restaurant) qui sont délivrés aux travailleurs, à partir du 1^{er} avril 1998, sont considérés comme des avantages sociaux exonérés, conformément à l'article 38, 11° du Code des impôts sur les revenus 1992, pour autant que toutes les conditions énoncées à l'article 19bis, § 2, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, telles que modifiées par l'arrêté royal du 3 février 1998 publié au Moniteur belge du 19 février 1998, soient simultanément réunies. Il s'agit des conditions ci-après :

Article 19bis, § 2 :

« Pour ne pas être considérés comme rémunération, les titres-repas doivent simultanément satisfaire à toutes les conditions suivantes :

1° l'octroi du titre-repas doit être prévu par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise. Si une telle convention ne peut être conclue à défaut de délégation syndicale ou lorsqu'il s'agit d'une catégorie de personnel qui habituellement n'est pas visée par une telle convention, l'octroi peut être régi par une convention individuelle. Cette convention doit être écrite et le montant du titre repas ne peut être supérieur à celui octroyé par convention collective de travail dans la même entreprise qui prévoit la valeur faciale du titre-repas la plus élevée.

Tous les titres-repas octroyés en l'absence de convention collective de travail ou d'une convention individuelle écrite, ou octroyés en vertu d'une convention collective de travail ou d'une convention individuelle écrite qui n'est pas conforme aux conditions fixées par le présent paragraphe, sont considérés comme rémunérations;

2° le nombre de titres-repas octroyés doit être égal au nombre de journées au cours desquelles le travailleur a effectivement fourni des prestations de travail. Les entreprises dans lesquelles des régimes de travail différents sont simultanément applicables, qu'il s'agisse soit de prestations à temps partiel, soit de prestations à temps plein, soit des deux régimes et qui en ce qui concerne les heures supplémentaires sont tenues d'appliquer l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail peuvent, pour calculer le nombre de jours au cours desquels le travailleur a effectivement fourni des prestations de travail, diviser le nombre d'heures de travail que le travailleur a effectivement fournies au cours du trimestre par le nombre normal journalier d'heures de travail dans l'entreprise. S'il résulte de cette opération un nombre décimal, il est arrondi à l'unité supérieure. Si le nombre ainsi obtenu est supérieur au nombre maximal de jours pouvant être prestés au cours du trimestre par un travailleur occupé à temps plein dans l'entreprise, il est alors limité à ce dernier nombre. Pour pouvoir être appliqué par les entreprises, ce mode de calcul doit être prévu par convention collective de travail, ou, pour les entreprises qui n'ont pas institué de conseil d'Entreprise ni de comité pour la prévention et la protection au travail ni de délégation syndicale, dans le règlement de travail; cette convention collective de travail ou ce règlement de travail déterminera en outre le nombre normal journalier d'heures de travail dans l'entreprise et la manière dont le nombre maximal de jours pouvant être prestés au cours du trimestre par un travailleur occupé à temps plein dans l'entreprise est calculé.

Les titres-repas sont délivrés au travailleur chaque mois, en une ou plusieurs fois, en fonction du nombre prévisible de journées du mois au cours desquelles des prestations de travail seront effectuées par le travailleur; au plus tard le dernier jour du premier mois qui suit le trimestre, le nombre de titres-repas doit être mis en concordance avec le nombre de journées au cours desquelles des prestations de travail auront été effectivement fournies durant ce trimestre, comme précisé à l'alinéa précédent.

Les titres-repas qui excèdent le nombre de journées aux cours desquelles le travailleur a effectivement fourni des prestations de travail sont considérés comme rémunération; si le travailleur reçoit un nombre de titres-repas inférieur à celui des journées ou des prestations de travail sont effectivement fournies, le montant de l'intervention patronale correspondant au nombre de titres-repas trop peu attribués est considéré comme rémunération. La fixation du nombre de titres-repas attribués en surnombre ou en nombre insuffisant est déterminée sur base de la situation à l'expiration du premier mois qui suit le trimestre auquel les titres-repas se rapportent;

3° le titre-repas est délivré au nom du travailleur; cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives (nombre de titres-repas, montant brut des titres-repas diminué de la part personnelle du travailleur) figurent au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

Tous les titres-repas octroyés sans que cette condition soit remplie sont considérés comme rémunération;

4° le titre-repas mentionne clairement que sa validité est limitée à trois mois et qu'il ne peut être accepté qu'en paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation.

Tous les titres-repas sur lesquels ces renseignements n'apparaissent pas sont considérés comme rémunération;

5° l'intervention de l'employeur dans le montant du titre repas ne peut excéder 4,91 EUR par titre-repas.

Tous les titres-repas pour lesquels l'intervention patronale est supérieure à 4,91 EUR sont considérés comme rémunération;

6° l'intervention du travailleur s'élève au minimum au montant de l'évaluation du deuxième repas, telle que fixée à l'article 20, alinéa 2.

Tous les titres-repas pour lesquels l'intervention du travailleur ne s'élève pas à ce montant sont considérés comme rémunération. »

Il a également été décidé que les titres-repas octroyés à des travailleurs ayant accès à un restaurant d'entreprise, qui fournit des repas sociaux, peuvent être considérés comme des avantages sociaux exonérés, sur pied de l'article 38, 11°, du Code des impôts sur les revenus 1992, dans la mesure où les conditions reprises ci-après sont également respectées :

1. Par repas, il faut entendre un ensemble comprenant un potage ou une entrée légère, un plat principal (chaud), un dessert et une boisson.

2. Tout repas servi dans un restaurant d'entreprise doit être mis à disposition pour un prix au moins équivalent au prix coûtant, fixé forfaitairement à 2,97 EUR pour 1998, 3,72 EUR pour 1999 et 4,46 EUR à partir de l'année 2000. Les frais résultant de la fourniture au personnel de repas principaux à caractère social dans un mess ou un restaurant de l'employeur sont fiscalement déductibles dans le chef de ce dernier, à l'exclusion du montant qui, par repas servi, est égal à la différence positive entre 1,09 EUR et le prix payé par le travailleur, quel que soit le prix coûtant du repas, sans préjudice de l'application éventuelle de l'article 53, 10°, du Code des impôts sur les revenus 1992.

Dans ce cas, le travailleur peut indifféremment payer son repas au moyen d'un titre-repas ou par tout autre moyen de paiement et éventuellement obtenir le remboursement de la différence entre la valeur faciale du titre-repas et le prix de son repas.

Toutefois, lorsque le repas est fourni par le restaurant d'entreprise à un prix inférieur au prix coûtant, le travailleur doit obligatoirement faire usage d'un titre-repas pour le paiement du repas et il ne peut, en aucun cas, obtenir le remboursement de la différence entre la valeur faciale du titre-repas et le prix de son repas.

En cas d'observation de cette obligation, l'intervention de l'employeur dans le prix des titres-repas est considérée comme un avantage de toute nature imposable dans le chef du bénéficiaire.

Le nombre de titres-repas octroyés ne peut être supérieur au nombre de journées effectivement prestées par le travailleur, quelle qu'en soit la durée. La durée minimum de prestation journalière de 5 heures, prévue au n° 38/30, 3° du Commentaire administratif du Code de l'impôt sur les revenus 1992, est, par conséquent, abrogée.

En outre, il faut rappeler que les titres-repas accordés en remplacement ou en conversion de rémunérations, de primes, d'allocations de fin d'année, d'une indexation de rémunérations, etc., constituent, dans tous les cas, un avantage de toute nature imposable dans le chef du bénéficiaire.

Enfin, dans le cadre du parallélisme entre la législation sociale et la législation fiscale, il convient de préciser d'une part, que la condition relative à la participation du bénéficiaire à concurrence de minimum 1,09 EUR dans le prix du titre-repas est applicable, en matière fiscale, à dater du 1^{er} avril 1998 (date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal précité en matière d'affaires sociales) et, d'autre part, que les titres-repas octroyés en surnombre seront considérés comme une rémunération imposable dans le chef du bénéficiaire.

2. Période du 1^{er} avril 1994 au 31 mars 1998.

Les titres-repas sont, en principe, considérés comme une rémunération imposable dans le chef du bénéficiaire, sur pied des articles 23, § 1^{er}, 4^o, 30, 1^o et 31, 2^e alinéa, 2^o du Code des impôts sur les revenus 1992.

Toutefois, les titres-repas qui sont délivrés aux travailleurs, à partir du 1^{er} avril 1994, sont considérés comme des avantages sociaux exonérés, conformément à l'article 38, 11^o du Code des impôts sur les revenus 1992, pour autant que toutes les conditions énoncées à l'article 19bis, § 2, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (tel qu'il a été remplacé par l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 31 janvier 1994, publié au Moniteur belge du 18 février 1994), soient simultanément réunies. Il s'agit des conditions ci-après :

Article 19bis, § 2 :

« Le titre-repas n'est pas considéré comme rémunération si, simultanément, il est satisfait à toutes les conditions suivantes :

1^o l'octroi du titre-repas doit être prévu par une convention collective de travail sectorielle ou conclue au niveau de l'entreprise. Si une telle convention ne peut être conclue à défaut de délégation syndicale ou lorsqu'il s'agit d'une catégorie de personnel qui habituellement n'est pas visée par une telle convention, l'octroi peut être régi par une convention individuelle; dans ce cas, le montant du titre-repas ne peut être supérieur à celui octroyé par convention collective dans la même entreprise;

2^o le nombre de titres-repas octroyés doit être égal au nombre de journées de travail effectivement fournies par le travailleur;

3^o le titre-repas est délivré au nom du travailleur; cette condition est censée être réalisée si son octroi et les données y relatives (nombre de titres-repas, montant brut des titres-repas diminué de la part personnelle du travailleur) figurent au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux;

4^o le titre-repas mentionne clairement que sa validité est limitée à trois mois et qu'il ne peut être accepté qu'en paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation;

5^o l'intervention de l'employeur dans le coût du titre-repas ne peut excéder 4,91 EUR par titre-repas;

6^o les titres-repas se rapportant à un mois civil sont remis par l'employeur au travailleur au plus tard dans le courant du mois qui suit celui pour lequel les titres sont dus, en une ou plusieurs fois;

7^o pour la période qu'elle couvre, l'employeur doit mentionner sur sa déclaration à l'Office national de sécurité sociale et/ou à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales :

- le nombre de travailleurs bénéficiant de titres-repas;
- le nombre de titres-repas attribués;
- le montant total de la part patronale dans ces titres-repas. »

Cette harmonisation implique donc l'abrogation de la condition énoncée au numéro 38/30, 4^o, deuxième partie de phrase du Commentaire administratif du Code des impôts sur les revenus 1992 à savoir que l'intervention du membre du personnel, dans le prix du titre-repas, doit être au moins égale à 1,09 EUR.

L'intervention de l'employeur, dans le prix des titres-repas, est une dépense non déductible et doit, par conséquent, être ajoutée au bénéfice de ce dernier, sur pied de l'article 53, 14^o, du Code des impôts sur les revenus 1992, sauf si elle constitue une rémunération imposable dans le chef du travailleur.

Quand aux titres-repas octroyés à des travailleurs ayant accès à un restaurant d'entreprise qui fournit des repas sociaux, ils peuvent être considérés comme des avantages sociaux exonérés sur pied de l'article 38, 11^o, du Code des impôts sur les revenus 1992 dans la mesure où ils sont octroyés, pour ladite période, dans les conditions prévues par l'Office national de sécurité sociale, à savoir que l'octroi de titres-repas ne peut pas être cumulé avec la fourniture de repas à un prix inférieur au prix coûtant dans le restaurant d'entreprise. Lorsque les deux avantages coexistent dans une même entreprise, le travailleur doit obligatoirement payer son repas au moyen d'un titre-repas et la différence entre le prix du repas et la valeur faciale du titre-repas ne peut en aucun cas être remboursée.

En outre, il a été décidé de fixer le prix coûtant d'un repas servi dans un restaurant d'entreprise, pour la période en question, à 2,97 EUR et ce par souci d'équité par rapport aux normes fixées en l'espèce par l'Office national de sécurité sociale pour l'année 1998 (ces normes sont expliquées sous 1, ci-avant).

(La presse est invitée à reproduire le présent avis.)

Publié le : 1999-04-07