|  |  |
| --- | --- |
| **Cadeaux d’ancienneté : quelles sont les règles à respecter ?**  | 5EB1DD21-69F4-4E1E-9FE2-CF069E690ED3 |
|   | Françoise LeusSenior Legal Consultant Partena Professional |

**Certains employeurs souhaitent récompenser les travailleurs qui sont en service depuis un certain temps en leur octroyant une prime ou un cadeau. Cependant, ceux-ci ne peuvent être octroyés comme un avantage net que sous certaines conditions.**

**Les principes repris ci-dessous s’appliquent à la fois aux cadeaux payés en cash au travailleur et aux cadeaux octroyés sous forme de chèques ou en nature (un appareil ménager, un coffret de vin, etc).**

**Après combien d’années d’ancienneté un employeur peut-il accorder une prime ou un cadeau à son travailleur ?**

Pendant la carrière d’un travailleur chez un employeur déterminé, celui-ci peut lui accorder deux fois un cadeau sans que des cotisations de sécurité sociale ou un précompte professionnel ne doivent être payés sur celui-ci :

* une première fois au plus tôt au cours de l’année civile au cours de laquelle le travailleur a 25 ans d’ancienneté chez son employeur ;
* une deuxième fois au plus tôt au cours de l’année civile au cours de laquelle le travailleur a 35 ans d’ancienneté chez son employeur.

L’employeur doit cependant pouvoir démontrer que le cadeau a été accordé en raison de l’obtention de l’ancienneté de 25 ans ou 35 ans et non pour une autre raison. Il est donc préférable de rédiger un document écrit à ce sujet.

Les cadeaux octroyés lorsque le travailleur a 5 ans, 10 ans, 15 ans ou 20 ans d’ancienneté chez son employeur sont, par conséquent, des rémunérations soumises à des cotisations de sécurité sociale et au précompte professionnel.

**À combien s’élève la prime ou la valeur du cadeau que l’employeur peut accorder à son travailleur ?**

Après 25 ans de service auprès du même employeur, une prime ou un cadeau d’une valeur maximale d’une fois le salaire mensuel brut peut être octroyé(e) au travailleur. Après 35 ans, la prime ou le cadeau ne peut excéder deux fois le salaire mensuel brut du travailleur.

Exemple : un employé a un salaire mensuel brut de 3000 euros et aura 25 ans d’ancienneté en 2018. L’employeur pourra lui verser une prime de maximum 3000 euros cette année. Le travailleur reçoit 3000 euros net et c’est également le coût que cela représente pour l’employeur.

Si le montant octroyé est plus élevé, des cotisations de sécurité sociale et un précompte professionnel seront dus sur la partie qui excède le montant maximum. Sous certaines conditions, l’employeur peut calculer la prime sur la base du montant brut moyen d’une rémunération mensuelle dans son entreprise et non sur la base du salaire mensuel du travailleur lui-même.

Attention : pour l'employeur, le cadeau d'ancienneté n'est pas un coût professionnel déductible à l'impôt des sociétés, sauf pour la partie qui dépasse le montant maximum. En cas de contrôle éventuel, tant l'ONSS que le fisc peuvent revenir 3 ans en arrière pour régulariser la déclaration.

**Que se passe-t-il si le travailleur prend sa pension au moment de ses 25 ans ou 35 ans d’ancienneté ?**

Si un travailleur prend sa pension et que l’employeur souhaite lui accorder une prime parce qu’il a également 25 ans ou 35 ans d’ancienneté, il devra tenir compte des montants spécifiques qui peuvent être accordés en cas de départ à la retraite et qui sont bien inférieurs : maximum 35 euros par année de service avec un minimum de 105 euros et un maximum de 875 euros.

**Est-il possible d’octroyer des congés d’ancienneté ?**

L’employeur peut récompenser les travailleurs qui atteignent une ancienneté déterminée en leur octroyant des jours de congé supplémentaires. Il n’existe pas de régime légal général en la matière. Toutefois, plusieurs commissions paritaires accordent des jours d’ancienneté mais l’employeur est libre d’accorder des jours de congé d’ancienneté en plus de ce qui est déjà prévu au sein de la commission paritaire.

Il déterminera alors lui-même les conditions dans lesquelles il souhaite accorder ce congé d’ancienneté et celles-ci devront être reprises dans le règlement de travail : les conditions d’ancienneté (5 ans, 10 ans…), le calcul au prorata pour les travailleurs à temps partiel, l’ordre dans lequel les différents types de congés sont pris, la possibilité de reporter ou non le congé d’ancienneté aux années suivantes, etc.

\*\*\*

**À propos de Partena Professional**

Partena Professional est un prestataire de services qui met résolument l’accent sur l’entrepreneuriat et la gestion du personnel.
Partena Professional soutient et accompagne les starters, PME et grandes entreprises dans leurs démarches administratives et leur politique RH. Nous proposons des services en rapport avec la création d’entreprises, le statut social des indépendants, la gestion de la paie, du personnel et de ses allocations familiales, le contrôle médical en cas d’absentéisme, des formations, du conseil juridique et tout type de consultance RH.

Depuis 2012, Partena et HDP forment Partena Professional. Quelque 1 500 collaborateurs sont au service de plus de 200 000 entreprises et indépendants et réalisent 150 millions d’euros de chiffre d’affaires par an. Partena Professional figure ainsi parmi les trois principaux acteurs du marché belge.

Plus d’informations sur [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be)