# Article 38/1, CIR 92 (revenus 2017)

* Datum : 06-12-2015
* Taal : Frans
* Sectie : Regelgeving
* Type : Codes and legislation
* Subdomein : FISCAL DISCIPLINE

Contact | Disclaimer | FAQ
 
 
Quick search :
Fisconet
plus Version 5.9.23
Service Public Federal
Finances
Home
Executed
searches
Advanced
search
News
Home >
Advanced search >
Search results > Article 38/1, CIR 92 (revenus 2017)
Article 38/1, CIR 92 (revenus 2017)
Document
Content exists in : fr nl
Search in text:
Print    E-mail    Show properties
Properties
Effective date : 01.01.2016
Document type : Codes and legislation
Title : Article 38/1, CIR 92 (revenus 2017)
Document date : 06/12/2015
Keywords : impôt des personnes physiques / base imposable à l'IPP / revenu professionnel / revenu exonéré / avantage social au personnel / titre-repas / chèque-sport / chèque-culture / éco-chèque / condition d'exonération
Document language : FR
Name : Article 38/1, CIR 92
Version : 1
Previous document   Next document   Show list of documents
Article 38/1, CIR 92
 
Art. 38/1, § 2, 5°, est applicable aux titres-repas qui sont attribués à partir du 01.01.2016 (art. 3 et 5, L 06.12.2015 - M.B. 17.12.2015)
[Remarque: les montants visés à l'article 38/1 ne sont pas indexés, cf. art. 178, § 5, 1°, CIR 92]
 
[Historique]
 
§ 1. Les avantages suivants constituent un avantage visé à l'article 38, § 1er, alinéa 1er, 25°, pour autant qu'ils ne sont pas octroyés en remplacement de la rémunération, de primes, d'avantages de toute nature ou de toute autre allocation quelconque:
1° l'intervention de l'employeur ou de l'entreprise dans les titres-repas qui répondent aux conditions prévues au paragraphe 2;
2° l'intervention de l'employeur ou de l'entreprise dans les chèques sport/culture qui répondent aux conditions prévues au paragraphe 3;
3° l'intervention de l'employeur ou de l'entreprise dans les éco-chèques qui répondent aux conditions prévues au paragraphe 4.
§ 2. Pour que l'intervention de l'employeur ou de l'entreprise dans les titres-repas puisse être considérée comme un avantage visé à l'article 38, § 1er, alinéa 1er, 25°, 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, ou, si la conclusion d'une convention collective n'est pas possible, par une convention individuelle écrite étant entendu que, dans une entreprise occupant des travailleurs, le même règlement doit s'appliquer tant aux dirigeants d'entreprise qu'aux travailleurs;
2° le nombre de titres-repas octroyés doit être égal au nombre de journées de travail effectivement fournies par le travailleur ou le dirigeant d'entreprise;
3° le titre-repas est délivré au nom du travailleur ou du dirigeant d'entreprise;
4° le titre-repas mentionne clairement que sa validité est limitée à douze 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° l'intervention de l'employeur ou de l'entreprise dans le montant du titre-repas ne peut excéder 6,91 EUR par titre-repas;
6° l'intervention du travailleur ou du dirigeant d'entreprise s'élève au minimum à 1,09 EUR.
§ 3. Pour que l'intervention de l'employeur ou de l'entreprise dans les chèques sport/culture puisse être considérée comme un avantage visé à l'article 38, § 1er, alinéa 1er, 25°, les chèques sport/culture doivent simultanément satisfaire à toutes les conditions suivantes:
1° l'octroi du chèque sport/culture doit être prévu par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ou, si la conclusion d'une convention collective n'est pas possible, par une convention individuelle écrite étant entendu que, dans une entreprise occupant des travailleurs, le même règlement doit s'appliquer tant aux dirigeants d'entreprise qu'aux travailleurs;
2° le chèque sport/culture est délivré au nom du travailleur ou du dirigeant d'entreprise;
3° le chèque sport/culture mentionne clairement que sa validité est limitée à 15 mois, du 1er juillet de l'année au 30 septembre de l'année suivante;
4° le montant total des chèques sport/culture octroyés par l'employeur ou l'entreprise ne peut dépasser par travailleur ou dirigeant d'entreprise 100 EUR par an;
5° les chèques sport/culture ne peuvent être échangés contre espèces ni totalement ni partiellement.
§ 4. Pour que l'intervention de l'employeur ou de l'entreprise dans les éco-chèques puisse être considérée comme un avantage visé à l'article 38, § 1er, alinéa 1er, 25°, les éco-chèques doivent simultanément satisfaire à toutes les conditions suivantes:
1° l'octroi de l'éco-chèque doit être prévu par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ou, si la conclusion d'une convention collective n'est pas possible, par une convention individuelle écrite étant entendu que, dans une entreprise occupant des travailleurs, le même règlement doit s'appliquer tant aux dirigeants d'entreprise qu'aux travailleurs;
2° la convention collective de travail ou la convention individuelle mentionne la valeur nominale maximum de l'éco-chèque avec un montant maximum de 10 EUR par éco-chèque, ainsi que la fréquence de l'octroi des éco-chèques pendant une année civile;
3° l'éco-chèque est délivré au nom du travailleur ou du dirigeant d'entreprise;
4° l'éco-chèque mentionne clairement que sa validité est limitée à 24 mois à partir de la date de sa mise à la disposition du travailleur ou du dirigeant d'entreprise et qu'il ne peut être utilisé que pour l'achat de produits et services à caractère écologique visés dans une convention collective conclue au sein du Conseil national du travail;
5° les éco-chèques ne peuvent être échangés contre espèces ni totalement ni partiellement;
6° le montant total des éco-chèques octroyés par l'employeur ou l'entreprise ne peut dépasser par travailleur ou dirigeant d'entreprise 250 EUR par an.
§ 5. Le Roi fixe les modalités d'application du présent article.